

Interaktion und Berufsprestige

Eine empirische Untersuchung zur Bewertung von Berufen

PAUL LUBECKI

1976

Interaktion und Berufsprestige

Eine empirische Untersuchung zur Bewertung von Berufen

INAUGURAL-DISSERTATION

**zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors
der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
(Dr. rer. pol.)**

**im Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg**

**vorgelegt von
Diplom-Sozialwirt
PAUL LUBECKI
aus Beuthen O/S**



Referent: Prof. Dr. K. G. Specht
Korreferent: Prof. Dr. G. Wurzbacher
Datum des Promotionstermins: 17.2.76

Inhaltsverzeichnis

Seite

Abkürzungsverzeichnis

IX

1.	Einleitung	1
2.	Zum Stand der Berufsprestigeforschung	5
2.1.	Der Begriff des Berufsprestiges	5
2.1.1.	Definition des Begriffes Berufsprestige	5
2.1.2.	Die Dimensionalität des Berufsprestiges	9
2.1.3.	Gegenüberstellung der Begriffe Berufsprestige, Einstellungen und Stereotyp	12
2.1.3.1.	Gegenüberstellung der Begriffe Berufsprestige und Einstellungen	13
2.1.3.2.	Gegenüberstellung der Begriffe Berufsprestige und Stereotyp	16
2.2.	Konzepte zur Erfassung des Berufsprestiges	20
2.2.1.	Der subjektive Ansatz	20
2.2.1.1.	Zum Begriff des subjektiven Ansatzes	21
2.2.1.2.	Der bei der Erfassung des Berufsprestiges verwendete Prestigebegriff	22

	<u>Seite</u>
2.2.1.3. Die Vergabe von Berufsprestige nach den eigenen oder nach den in einer bestimmten Population vorherrschenden Vorstellungen	25
2.2.1.4. Selbst- und Fremdeinstufung	27
2.2.2. Der objektive Ansatz	29
2.2.2.1. Zum Begriff des objektiven Ansatzes	29
2.2.2.2. Der verwendete Prestigebegriff	30
2.2.2.3. Mängel des objektiven Ansatzes	35
2.3. Methoden zur Erfassung des Berufsprestiges	36
2.3.1. Die Auswahl der Befragten	36
2.3.2. Die Vorgabe unterschiedlicher Berufskataloge	38
2.3.3. Das Meßniveau	46
2.3.3.1. Der Paarvergleich	46
2.3.3.2. Das Rangordnungsverfahren	48
2.3.3.3. Das Ratingverfahren	52
2.4. Ansätze zur Erklärung der unterschiedlichen Bewertung von Berufen	54

	<u>Seite</u>
2.4.1. Die Abhängigkeit der Vergabe von Berufsprestige von demographischen Merkmalen	55
2.4.1.1. Alter	57
2.4.1.2. Geschlecht	58
2.4.1.3. Ausbildung	59
2.4.1.4. Beruf	60
2.4.1.5. Schichtzugehörigkeit	62
2.4.1.6. Wohnort	63
2.4.1.7. Sonstige demographische Merkmale	64
2.4.1.8. Zusammenfassung	64
2.4.2. Die Abhängigkeit der Vergabe von Berufsprestige von den Merkmalen der bewerteten Berufe	66
2.4.3. Untersuchung des sozialen Abstandes zwischen den Befragten und den bewerteten Berufen	68
2.4.4. Analyse der in verschiedenen Ländern gewonnenen Prestigeskalen	70
2.4.5. Analyse der zu verschiedenen Zeitpunkten gewonnenen Prestigeskalen in einer Gesellschaft	71

	<u>Seite</u>
2.4.6. Erhebung der Kriterien, nach denen Berufsprestige vergeben wurde	73
2.4.6.1. Direkte Fragen nach den Kriterien, nach denen Berufsprestige vergeben wurde	74
2.4.6.2. Bewertung von Berufen nach vorgegebenen Kriterien	75
2.4.6.3. Funktionalistische Ansätze	81
2.4.7. Lerntheoretische Ansätze	88
2.4.8. Kognitive Ansätze	90
2.5. Zusammenfassung	94
3. Der theoretische Ansatz der Untersuchung	102
3.1. Die Theorie der kognitiven Dissonanz	103
3.2. Zur Kritik der Theorie der kognitiven Dissonanz	106
4. Die Untersuchungshypothesen	112
5. Methode und Ablauf der Untersuchung	125
5.1. Die Untersuchungsmethode	125

	<u>Seite</u>
5.2. Die Grundgesamtheit und das Auswahlverfahren	130
5.3. Der Ablauf der Untersuchung	131
5.4. Die Meßinstrumente	134
5.4.1. Die Messung der Vergabe von Berufsprestige	134
5.4.2. Die Messung der positiven Bewertung von Angehörigen der untersuchten Berufe	138
5.4.3. Die Messung der Variablen zur Strukturierung der Hypothesen	139
5.5. Die Auswertung der Daten	142
5.5.1. Berücksichtigung der Kategorie "keine Angabe"	142
5.5.2. Die Klassifizierung der Daten	142
6. Die Ergebnisse der Untersuchung	147
6.1. Die Repräsentativität der Ergebnisse	147
6.2. Die Bewertung eines Berufes in Abhängigkeit von der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Angehörigen dieses Berufes	150

	<u>Seite</u>
6.2.1. Überprüfung von Hypothese I mit der Strukturvariablen Alter	151
6.2.2. Überprüfung von Hypothese I mit der Strukturvariablen Geschlecht	152
6.2.3. Überprüfung von Hypothese I mit der Strukturvariablen Ausbildung	152
6.3. Die Bewertung des eigenen Berufes in Abhängigkeit von der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Angehörigen des eigenen Berufes	152
6.3.1. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Häufigkeit des Erfahrungsaustausches mit Kollegen	154
6.3.2. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Zahl der Zahnärzte in der Praxis	155
6.3.3. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Zahl der als Zahnarzt tätigen Familienangehörigen in der Praxis	155
6.3.4. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Organisationszugehörigkeit	156
6.3.5. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Ausübung eines Amtes	156

	<u>Seite</u>
6.3.6. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen gewählter Beruf bei einer nochmaligen Berufswahl	157
6.3.7. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Berufszufriedenheit	157
6.3.8. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Einkommenszufriedenheit	158
6.3.9. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Alter	158
6.3.10. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Geschlecht	159
6.3.11. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Ausbildung	160
6.4. Zusammenfassung und Interpretation der Untersuchungsergebnisse	161
Literaturverzeichnis	168

A n h a n g I : Tabellen

A n h a n g II : Erhebungsbogen

Abkürzungsverzeichnis

Am.J.Soc.	American Journal of Sociology
Am.Soc.Rev.	American Sociological Review
J.appl.Psychol.	Journal of applied Psychology
J.abnorm.Soc.Psychol.	Journal of abnormal Social Psychology
J.Psychol.	Journal of Psychology
J.Soc.Psychol.	Journal of Social Psychology
KZfSS	Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie
Psychol.Rev.	Psychological Review
Publ.Opin.Quart.	Public Opinion Quarterly

1. Einleitung

Das Prestige von Berufen wurde in den letzten 50 Jahren in einer Vielzahl von empirischen Studien untersucht. Die meisten dieser Untersuchungen unterscheiden sich sowohl hinsichtlich des Konzeptes zur Erfassung des Berufsprestiges als auch hinsichtlich der verwendeten Untersuchungsmethoden zum Teil erheblich voneinander. Im allgemeinen wird die unterschiedliche Bewertung von Berufen bei verschiedenen Befragtengruppen durch subjektive Deutung der gewonnenen Ergebnisse und nicht mit Hilfe von allgemeinen sozialwissenschaftlichen Theorien erklärt¹⁾. Ungeachtet der genannten Unterschiede und der theoretischen Mängel wird gleichwohl immer wieder die Übereinstimmung der in verschiedenen Gesellschaften oder Bevölkerungsgruppen ermittelten Berufsrangordnungen hervorgehoben²⁾. Darüber hinaus wird das Berufsprestige auch bei Untersuchungen der sozialen Schichtung von Gesellschaften und der Mobilität verschiedener Bevölkerungsgruppen häufig mit der Begründung als Indikator herangezogen, daß es der relativ praktikabelste und genaueste Indikator für soziale Schichtung und Mobilität sei³⁾.

-
- 1) Vgl. hierzu insbesondere die folgenden Abhandlungen, in denen versucht wurde, die wichtigsten Ergebnisse der Berufsprestigeforschung zusammenzufassen. Bolte, K.M.: Sozialer Aufstieg und Abstieg, Stuttgart 1959; Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., New York 1962, S. 255 - 268; Hodge, W.R., Treiman, D.J., Rossi, P.H.: A Comparative Study of Occupational Prestige, in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., New York 1966, 2nd ed., S. 309 - 321; Inkeles, A., Rossi, P.H.: National Comparisons of Occupational Prestige, in: Am.J.Soc. 61, 1956, S. 329 - 339.
 - 2) Vgl. Hodge, W.R., Treiman, D.J., Rossi, P.H., A Comparative Study ..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 309 - 321; Inkeles, A., Rossi, P., a.a.O., S. 329 - 339.
 - 3) Vgl. Kreckel, R.: Soziale Ungleichheit und offene Gesellschaft, in: Soziale Welt, 23. 1972, S. 26 ff.

In der vorliegenden Arbeit soll zum einen ein Überblick über den Stand der Berufsprestigeforschung gegeben werden. Durch Gegenüberstellung der in verschiedenen Studien zugrundegelegten Konzepte zur Erfassung des Berufsprestiges und der verwendeten Untersuchungsmethoden sowie durch eine Analyse von Ansätzen zur Erklärung der Vergabe von Berufsprestige soll untersucht werden, welchen Aussagewert sowohl die in einzelnen Populationen erhobenen Berufsprestigerangordnungen als auch die empirischen Ansätze zur Erklärung der Vergabe von Berufsprestige haben. Zum anderen werden an Hand der Diskussion bisheriger Ansätze zur Erfassung des Berufsprestiges und zur Erklärung der Vergabe von Berufsprestige Hypothesen über die Bewertung von Berufen gebildet. Zur Überprüfung der Hypothesen wurde eine empirische Untersuchung durchgeführt, in der eine repräsentative Auswahl von praktizierenden Zahnärzten in der Bundesrepublik Deutschland in Form einer schriftlichen Erhebung befragt wurde.

Um bei einer Bestandsaufnahme der Berufsprestigeforschung auch die Ergebnisse anderer sozialwissenschaftlicher Forschungsbereiche heranziehen zu können, wird - nach einer Explikation des Begriffs Berufsprestige - untersucht, ob und inwieweit die Designata des Begriffes Berufsprestige mit den Designata der Begriffe Einstellungen, Vorurteil und Stereotyp übereinstimmen.

Im nächsten Abschnitt werden als Konzepte zur Erfassung des Berufsprestiges der subjektive und der objektive Ansatz diskutiert. Es folgt eine Darstellung der verschiedenen Methoden zur Erfassung des Berufsprestiges. Dabei wird besonders auf die Auswahl der Befragten, die Vorgabe unterschiedlicher Berufskataloge sowie auf das Meßniveau in den bisherigen Studien über das Berufsprestige eingegangen.

Im Anschluß daran werden die Versuche zur Erklärung von Berufsprestige abgehandelt. An erster Stelle stehen die Versuche, die Bewertung von Berufen durch die Analyse von bestimmten Merkmalen der Befragten oder von Merkmalen der unterschiedlich bewerteten Berufe zu erklären. Es folgen die Ansätze, in denen die Vergabe von Berufsprestige entweder mit Hilfe des sozialen Abstandes zwischen den Befragten und den bewerteten Berufen oder mit Hilfe eines Vergleichs der in verschiedenen Gesellschaften bzw. in einer Gesellschaft zu verschiedenen Zeitpunkten erhobenen Prestigevorstellungen zu erklären versucht wird.

Ein weiterer Abschnitt befaßt sich mit den Studien, in denen die Bewertung von Berufen durch Erhebung der Kriterien, nach denen Prestige vergeben wird, untersucht wird. In diesem Zusammenhang soll auch die funktionalistische Theorie der sozialen Schichtung diskutiert werden, die diesen Ansätzen häufig zugrundeliegt.

Es folgt eine Erörterung von lerntheoretischen und kognitiven Ansätzen zur Erklärung der Vergabe von Berufsprestige. Hierbei soll auch auf die bei der Interpretation von Ergebnissen der Berufsprestigeforschung gewonnenen Anregungen, die Bewertung von Berufen mit Hilfe von Lern- oder kognitiven Theorien zu untersuchen, eingegangen werden.

Nach dem Überblick über die Berufsprestigeforschung wird zunächst die Theorie der kognitiven Dissonanz, die für den empirischen Teil der vorliegenden Untersuchung als Erklärungsansatz herangezogen wird, dargestellt und diskutiert. Daran anschließend werden die Untersuchungshypothesen über die Bewertung eines Berufes und die Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Angehörigen dieses Berufes formuliert.

In einem weiteren Abschnitt werden die Vor- und Nachteile der verwendeten Methode erörtert und die Abgrenzung der Grundgesamtheit und der Stichprobe sowie der Ablauf der empirischen Untersuchung beschrieben. Ferner werden die Instrumente zur Erfassung der Variablen der Untersuchungshypothesen und zur Messung des Zusammenhangs zwischen ihnen dargestellt. Die Ergebnisse der Erhebung werden abschließend in Hinblick auf ihren Aussagewert für die Berufsprestigeforschung und auch für andere Forschungsbereiche untersucht.

2. Zum Stand der Berufsprestigeforschung

2.1. Der Begriff des Berufsprestiges

Im folgenden Abschnitt sollen zunächst die Begriffe "Beruf" und "Berufsprestige" expliziert werden. Anschließend wird auf die Dimensionalität des Berufsprestiges eingegangen und untersucht, inwieweit den Begriffen Berufsprestige, Einstellungen, Vorurteil und Stereotyp gleiche Designata zugewiesen werden.

2.1.1. Definition des Begriffes Berufsprestige

In der Literatur gibt es eine Vielzahl von Definitionen von Beruf bzw. Berufsposition, auf die hier alle nicht eingegangen werden kann¹⁾. Als konstitutive Merkmale des Begriffes Beruf gelten in verschiedenen Definitionen häufig die Berufung, die aufgrund bestimmter individueller Fähigkeiten kontinuierlich erbrachten Leistungen, die Befriedigung gesellschaftlicher und individueller Bedürfnisse und der Einfluß der Berufstätigkeit auf die soziale Position einer Person. Die einzelnen Merkmale werden jedoch nicht in allen Definitionen genannt. Scharmann beispielsweise versteht unter Beruf "eine freie, möglichst kontinuierlich ausgeübte, vorwiegend auf Eignung und Neigung begründete erlernte und spezialisierte sowie entgeltliche Dienstleistung, die als Funktion einer arbeitsteilig organisierten Wirtschaft der Befriedigung materieller oder geistiger Bedürfnisse dient"²⁾. In Webers Definition von Beruf hingegen findet sich zwar noch das Begriffsmerkmal Kontinuierlichkeit der Leistung bzw. der eigenen Versorgung, doch fehlt das

1) Vgl. hierzu insbesondere die Zusammenstellung verschiedener Definitionen des Begriffes Beruf bei Daheim, H.: Der Beruf in der modernen Gesellschaft, Köln und Berlin 1970, 2. Auflage, S. 24 ff.

2) Scharmann, Th.: Arbeit und Beruf, Tübingen 1956, S. 2.

Merkmal Berufung: "Beruf soll jene Spezifizierung, Spezialisierung und Kombination von Leistungen einer Person heißen, welche für diese die Grundlage für eine kontinuierliche Versorgungs- und Erwerbschance ist"¹⁾. Salz wiederum hebt den Einfluß der von einem Individuum kontinuierlich gegen Entgelt ausgeübten Tätigkeiten auf die soziale Position dieses Individuums als ein konstitutives Merkmal des Begriffs Beruf hervor²⁾.

Die Merkmale Berufung, kontinuierliche Leistungserbringung und Einfluß der beruflichen Tätigkeit eines Individuums auf seine allgemeine soziale Position würden nach Daheim³⁾ den Begriff zu sehr einengen. Es ist jeweils erst zu untersuchen, welche Rolle die Neigung für bestimmte Tätigkeiten bei der Berufswahl spielt, unter welchen Bedingungen eine bestimmte Berufsposition von deren Inhaber kontinuierlich eingenommen wird oder welchen Einfluß die Berufsposition, die eine Person inne hat, auf deren allgemeine soziale Position in der Gesellschaft hat. Es empfiehlt sich deshalb, die weiter gefaßte Definition Daheims, die sich an die Definition von Parsons und Smelser anlehnt⁴⁾, zu verwenden⁵⁾:

"Der Begriff Beruf kann als jede im Rahmen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung in einem bestimmten Arbeitsgebiet vorhandene Position definiert werden, deren Inhaber die mit dieser Position verbundenen Anforderungen und Tätigkeiten aufgrund bestimmter erworbener Fähigkeiten ausführt."

1) Weber, M.: Wirtschaft und Gesellschaft, Köln, Berlin 1964, 2. Halbband, S. 104.

2) Vgl. Salz, A.: Occupations, in: Encyclopaedia of the Social Sciences, ed. by Seligman, E.R.A., Bd. 11, New York 1935, S. 424, zitiert nach: Daheim, H., a.a.O., S. 27.

3) Vgl. Daheim, H., a.a.O., S. 27.

4) Vgl. Parsons, T., Smelser, N.J.: Economy and Society, Glencoe Ill. 1956, S. 114.

5) Daheim, H., a.a.O., S. 27.

Der Inhaber einer Berufsposition erhält für die Durchführung der in seiner Position anfallenden Tätigkeiten materielle und immaterielle Belohnungen. Zu den immateriellen Belohnungen ist zum einen die persönliche Anerkennung durch Angehörige der eigenen Arbeitsorganisation oder durch Klienten, Patienten, Kunden u.a. Personen zu rechnen. Zum anderen ist zu den immateriellen Belohnungen auch die Wertschätzung zu zählen, die der Inhaber einer Berufsposition - unabhängig von seiner beruflichen Leistung - als generelle Wertschätzung seiner beruflichen Position erfährt. Diese soziale Wertschätzung, die den verschiedenen Berufspositionen in einer Gesellschaft durch die Angehörigen einer bestimmten Population zugeordnet wird, wird als **Berufsprestige** bezeichnet¹⁾²⁾³⁾.

-
- 1) Damit wird der Begriff Prestige als ein Merkmal gebraucht, das eine Person oder Personengruppe oder eine Position in unterschiedlichem Ausmaße besitzt, und nicht mehr "zur Charakterisierung des nicht vernünftig erklärbaren und als negativ empfundenen Einflusses, den ein Mensch oder eine Gruppe auf andere ausübt." Kluth, H.: Prestige, in: HdSW, Band 8, Stuttgart, Tübingen, Göttingen 1964, S. 534 f.; vgl. hierzu Dahrendorf, R.: Über den Ursprung der Ungleichheit unter Menschen, in: "Sammlung Recht und Staat", Heft 232, Tübingen 1961, S. 26; Leopold, L.: Prestige, ein gesellschaftspsychologischer Versuch, Leipzig 1916, S. 16, 63.
 - 2) Abweichend hiervon bezeichnen einige Autoren die Wertschätzung von Individuen als Individualprestige und die Wertschätzung von Berufs- und auch anderen Positionen als Sozialprestige. Vgl. Hofbauer, H.: Zur sozialen Gliederung der Arbeitnehmerschaft, Köln, Opladen 1965, S. 62; Scheuch, E.K.: Sozialprestige und Soziale Schichtung, in: KZfSS, Sonderheft 5, Köln, Opladen 1961, hrsg. von Glass, D.W. und König, R.,
 - 3) In der englischsprachigen Literatur werden für die Wertschätzung von Personen und von Positionen teilweise unterschiedliche Begriffe verwendet. Hatt beispielsweise bezeichnet die einer Berufsposition entgegengebrachte Wertschätzung als "prestige" und die einer Person entgegengebrachte Wertschätzung als "esteem". Vgl. Hatt, P.K.: Occupation and Social Stratification, in: Am.J.Soc., 55, 1950, S. 533 - 543; vgl. hierzu ferner auch Parsons, T.: The Social System, New York, London 1968, 4th print., S. 130 ff.

In verschiedenen Berufsprestigeuntersuchungen wurden im deutschsprachigen Raum an Stelle des Begriffs Berufsprestige auch folgende Begriffe gebraucht¹⁾:

soziales Ansehen
gesellschaftliches Ansehen
soziale Wertschätzung
höhere und niedrigere Wertschätzung
sozialer Rang
gesellschaftliche Stellung
soziale Stellung u.a.

In englischsprachigen Berufsprestigeuntersuchungen werden neben dem Begriff prestige of occupations folgende Begriffe gebraucht²⁾:

social standing
general standing
general social standing
level of prestige
social status
social status and prestige
extent occupations are looked up to
respect
honor
deference

1) Vgl. hierzu die Punkte 2.2.1.2. und 2.2.2.2.

2) Vgl. hierzu die Punkte 2.2.1.2. und 2.2.2.2.

2.1.2. Die Dimensionalität des Berufsprestiges

In vielen Berufsprestigeuntersuchungen¹⁾ wird implizit vorausgesetzt, daß das Berufsprestige ein eindimensionales Merkmal²⁾ ist, d.h. daß jede urteilende Person für sich die zu beurteilenden Berufe eindimensional wahrnimmt und dementsprechend auf einer eindimensionalen Skala einordnet. Es wird aber bezweifelt, ob im Bereich der Sozialwissenschaften Objekte überhaupt auf solchen eindimensionalen Skalen eingeordnet werden und ob es überhaupt zulässig ist, ein Objekt durch einen Rangplatz in einer Ordinalskala oder durch eine einzelne Zahl in einer Intervallskala zu kennzeichnen oder von mehreren Dimensionen auf eine Grunddimension zu schließen³⁾⁴⁾. Es ist zwar denkbar, daß die Urteilspersonen sich auf eine Dimension festlegen oder sich durch eine entsprechende Instruktion auf eine solche Dimension festlegen lassen, auf der sie dann die Objekte in linearer Anordnung wahrnehmen, doch ebenso ist es möglich, daß Auskunftspersonen von Objekt zu Objekt andere Dimensionen für die Anordnung heranziehen. Darüber

-
- 1) Vgl. etwa Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 255 ff.; Hodge, W.R., Treiman, D.J., Rossi, P.H.: A Comparative Study ..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 309 - 321.
 - 2) Zum Begriff der Dimensionalität vgl. v.d. Lippe, M.: Statistische Methoden zur Messung der sozialen Schichtung, Göppingen 1972, S. 27 ff.; Sixtl, F.: Meßmethoden der Psychologie, Weinheim 1967, S. 139; Scheuch, E.K.: Skalierungsverfahren in der Sozialforschung, in: Handbuch der empirischen Sozialforschung, 1. Band, hrsg. v. König, R., Stuttgart 1962, S. 371.
 - 3) Vgl. insbesondere die Skalentypologie von Rossi, P.H., Inkeles, A.: Multidimensional Ratings of Occupations, in: Sociometry, 20, 1957, S. 234 - 251; Sixtl, F., a.a.O., S. 271 ff.; Stevens, S.S.: Measurement, Psychophysics, and Utility, in: Measurement, Definitions, and Theories, ed. by Churchman, C.W., Ratoosh, R., New York 1962, 2nd. print., S. 18 - 63; Süllwold, F.: Theorie und Methodik der Einstellungsmessung, in: Handbuch der Psychologie, 7. Band, Sozialpsychologie, 1. Halbband, hrsg. von Graumann, C.F., Göttingen 1969, S. 502 ff.
 - 4) Vgl. ferner Punkt 2.3.3.

hinaus müßte erst geprüft werden, ob Auskunftspersonen die Merkmalsausprägungen der einzuordnenden Objekte auf allen relevanten Dimensionen mehr oder weniger gleichmäßig beachten und in einem Urteil kombinieren¹⁾. Man kann jedoch nach Sixtl davon ausgehen, "daß eine Versuchsperson, welche die Relationen zwischen komplexen Größen in einer einzigen Angabe konzentriert, in der Lage sein muß, die verschiedenen Dimensionen zu gewichten, wenn sie überhaupt mehr als eine Dimension beachtet."²⁾

Simon untersuchte die Möglichkeiten, die Individuen bei der Beurteilung von Objekten hinsichtlich mehrerer Dimensionen haben. Er kam dabei zu dem Ergebnis, daß beispielsweise die Aussage "Kindesentführung ist abscheulicher als Einbruchdiebstahl" nur dann erfolgen könne, wenn die Merkmalsausprägungen des Objektes "Kindesentführung" auf allen Dimensionen des Abscheus größer sind als die Merkmalsausprägungen des Objektes "Einbruchdiebstahl". Man könne zwar sagen, 5 Äpfel und 3 Birnen seien mehr als 4 Äpfel und 2 Birnen, man könne aber nicht entscheiden, ob 5 Äpfel und 2 Birnen mehr oder weniger als 4 Äpfel und 5 Birnen seien³⁾.

Demgegenüber stellte Thurstone fest, daß auch Mengen mit unterschiedlichen Objekten miteinander verglichen werden können, indem auf den subjektiven Wert der einzelnen Objekte und der Mengen abgestellt werde. Danach könne es durchaus Mengen mit qualitativ verschiedenen Objekten geben, die für ein Individuum den gleichen subjektiven Wert besitzen⁴⁾. Für die Annahme, daß ungeachtet der Komplexi-

1) Vgl. Sixtl, F., a.a.O., S. 271 ff.

2) Ebenda, S. 273.

3) Vgl. Simon, A.: Notes on the Observation and Measurement of Political Power, in: Simon, H.A.: Models of Man, New York, Sydney 1957, S. 62 - 78.

4) Vgl. Thurstone, L.L.: The Indifference Function, in: J.Soc.Psychol., 2, 1931, S. 139 - 167, zitiert nach: Sixtl, F., a.a.O., S. 173.

tät eines Objektes und trotz mehrerer relevanter Dimensionen zu dessen Charakterisierung auch im Alltag bzw. außerhalb von Testsituationen häufig nur eine Angabe gegeben bzw. nur eine Dimension berücksichtigt wird, zeigen folgende einfachen und zusammenfassenden Urteile:

- a) Auto x ist besser als Auto y
- b) Partei m sagt mir mehr zu als Partei n
- c) Person o ist klüger als Person p

Eine einzelne Angabe oder ein einzelnes Urteil über ein Objekt, z.B. die Zensur "gut", korrespondiert mit der Position dieses Objekts auf einer einzigen Skala, die durch die Gewichtung aller Merkmalsausprägungen auf den einzelnen Dimensionen und ihrer Kombination entsteht. Im Idealfall müßte die Kombination aller Urteile eines Individuums über die Merkmalsausprägungen auf den einzelnen Dimensionen eines Objektes mit dem getrennt davon abgegebenen Gesamturteil über dieses Objekt übereinstimmen. Für eine solche eindimensionale Erfassung komplexer Sachverhalte führt Sixtl auch empirische Belege an¹⁾.

Nach Mayntz kann zwar ein Untersuchungsobjekt mit einem mehrdimensionalen Merkmal ebenfalls eindimensional dargestellt werden. Aber ein Untersuchungsobjekt kann hinsichtlich einer mehrdimensionalen Eigenschaft empirisch erst dann vollständig gekennzeichnet werden, wenn die Merkmalsausprägungen auf allen Dimensionen, die die relevante Eigenschaft der Untersuchungsobjekte konstituieren, erfaßt, gewichtet und in einem Index zusammengefaßt sind²⁾³⁾.

1) Vgl. Sixtl, F., a.a.O., S. 273 ff.

2) Vgl. Mayntz, R., Holm, K., Hübner, P.: Einführung in die Methoden der empirischen Soziologie, Köln-Opladen 1972, 3. Aufl., S. 44 ff.

3) Vgl. hierzu auch Punkt 2.2.2.2.

"Ist z.B. der Begriff sozio-ökonomischer Status durch die drei Teildimensionen Schulbildung, Beruf und Einkommen festgelegt, ohne daß diese als vollkommen korrelierende Indikatoren des gleichen Phänomens gelten können, dann ist der sozio-ökonomische Status eines Untersuchungsobjekts erst dann vollständig gekennzeichnet, wenn die Merkmalsausprägungen auf allen drei Teildimensionen bekannt sind und sich als ein Merkmalstripel darstellen."¹⁾ Es bleibt aber auch hier eine empirische Frage, ob und inwieweit man zur Erfassung des Gesamturteils eines Individuums über die mehrdimensionale Eigenschaft eines Objekts auch die Einzelurteile dieses Individuums über alle relevanten Dimensionen benötigt. Als ein Verfahren zur Feststellung der Dimensionalität eines untersuchten Merkmals sei hier die Skalogrammanalyse von Guttman angeführt²⁾.

2.1.3. Gegenüberstellung der Begriffe Berufsprestige, Einstellungen und Stereotyp

Den in den Sozialwissenschaften verwendeten Begriffen Berufsprestige, Einstellungen und Stereotyp bzw. Berufsstereotyp werden teilweise gleiche Begriffsinhalte zugeschrieben³⁾.

1) Vgl. Mayntz, R., et al., a.a.O., S. 44.

2) Vgl. Guttman, L.: The Basis of Scalogram Analysis, in: Measurement and Prediction, ed. by Stouffer, S.A., et al., Princeton, N.J. 1950, Chap. 3.

3) Vgl. Bogardus, E.S.: Sociology, New York 1954, 4th ed., S. 168 f.; Crites, J.O.: Vocational Psychology, New York, St. Louis, San Francisco, London, Sydney, Toronto, Mexico, Panama 1969, S. 53 f.; Rice, S.A.: Stereotypes - A Source of Error in Judging Human Characters, in: Journal of Personal Research, 5, 1926/27, S. 267 - 276, zitiert nach: Manz, W.: Das Stereotyp, Meisenheim am Glan 1968, S. 3; Robinson, J.P., Athanasiou, R., Head, K.B.: Measures of Occupational Attitudes and Occupational Characteristics, Ann Arbor, Mich. 1969, S. 335 ff.; Stagner, R.: Stereotypes of Workers and Executives among College Men, in: J. abnorm. Soc. Psychol., 45, 1950, S. 743 - 748; Walker, K.F.: A Study of Occupational Stereotypes, in: J. appl. Psychol., 42, 1958, S. 122 - 124.

Im folgenden soll daher expliziert werden, ob und inwieweit den genannten Begriffen im allgemeinen die gleichen Designata zugewiesen werden, und inwieweit die Ergebnisse in den einzelnen Forschungsgebieten für die Untersuchung der Vergabe von Berufsprestige herangezogen werden können.

2.1.3.1. Gegenüberstellung der Begriffe Berufsprestige und Einstellungen

Es gibt bisher keine allgemein anerkannte Definition, die alle in der Literatur angeführten Designata des Begriffs Einstellungen wiedergibt. Es sollen daher hier nur die wichtigsten Designata dargestellt werden, über deren Anwendung für die Definition von Einstellungen im allgemeinen Konsensus besteht¹⁾.

Als eines der wichtigsten Merkmale des Begriffs Einstellungen wird in vielen Definitionsversuchen die affektive oder Gefühlskomponente angesehen²⁾.

-
- 1) Vgl. hierzu beispielsweise die Arbeiten von Frey, H.-P.: Die Brauchbarkeit von Einstellungen als Prädiktor für Verhalten, in: Soziale Welt, 23, 1972, S. 257 - 268; Nacken, W., Methodologische und inhaltliche Aspekte zur Studie über die Veränderung von Einstellungsstrukturen in nicht experimentell zusammengestellten Gruppen, Sozialwissenschaftliches Forschungszentrum der Universität Erlangen-Nürnberg, Nürnberg und Sonderforschungsbereich 22, 1972, S. 7 - 22; Roth, E.: Einstellungen als Determination individuellen Verhaltens, Göttingen 1967; Süllwold, F.: Theorie ..., in: Handbuch der Psychologie, Bd. 7, Sozialpsychologie, 1. Halbband, hrsg. von Graumann, C.F., Göttingen 1969, S. 475 - 514.
 - 2) Vgl. etwa Insko, Ch. A.: Theories of Attitude Change, New York 1967, S. 2, 286 und 334; Süllwold, F.: Theorie und Methodik ..., in: Handbuch der Psychologie, 7. Band, Sozialpsychologie, 1. Halbband, hrsg. von Graumann, C.F., a.a.O., S. 478 f.

Im allgemeinen werden Einstellungen bzw. der synonym verwendete Begriff "Attitüden" durch folgende Sätze definiert:

- a) Einstellungen sind hypothetische Konstrukte, d.h. gedankliche Konstruktionen, die aufgrund von beobachtbaren Verhaltensäußerungen oder -reaktionen erschlossen werden und einen theoretischen Zusammenhang zwischen übereinstimmenden oder der Tendenz nach ähnlichen sprachlichen Äußerungen herstellen¹⁾.
- b) Bei Einstellungen handelt es sich um komplexe, d.h. aus mehreren Dimensionen bestehende, Verhaltenstendenzen mit Systemcharakter, die zur Erklärung von offenem Verhalten herangezogen werden. Krech, Crutchfield und Ballachey beispielsweise unterscheiden drei Komponenten von Einstellungen, nämlich die kognitive oder Wissenskomponente, die evaluative Komponente, d.h. die normative Bewertung des Einstellungsobjektes, und die Handlungskomponente, d.h. Aussagen über das eigene Verhalten gegenüber dem Einstellungsobjekt²⁾³⁾. Andere Autoren führen noch mehr

1) Vgl. Roth, E.: Persönlichkeitspsychologie, Berlin, Köln, Mainz 1969, S. 105; Süllwold, F.: Theorie ..., in: Handbuch der Psychologie, 7. Band, Sozialpsychologie, 1. Halbband, hrsg. von Graumann, C.F., a.a.O., S. 475.

2) "An attitude can be defined as an enduring system of three components entering about a single object: the beliefs about the object - the cognitive component; the affect connected with the object - the feeling component; and the disposition to take action with respect to the object - the action tendency component." Krech, D., Crutchfield, R.S., Ballachey, E.L.: Individual in Society, New York, San Francisco, London 1962, S. 146; von Cranach, M., Irle, M., Vetter, H.: Zur Analyse des Bumerang-Effektes - Größe und Richtung der Änderung sozialer Einstellungen als Funktion ihrer Verankerung in Wertsystemen, in: Texte aus der empirischen Sozialpsychologie, Neuwied, Berlin 1969, S. 343 - 347.

3) Siehe S. 15.

Dimensionen als konstitutive Merkmale des Begriffs Einstellungen an. Bergius, Werbik und Winter nennen insgesamt elf solcher Dimensionen¹⁾.

- c) Einstellungen sind objektbezogen, d.h. sie beziehen sich auf Personen, Gegenstände, Situationen, Ereignisse usw.
- d) Einstellungen werden durch Lernprozesse erworben und können durch solche auch geändert werden.

Die Frage der Handlungsbezogenheit von Einstellungen, d.h. des Zusammenhangs zwischen Einstellungen und dem tatsächlichen Verhalten bzw. die Brauchbarkeit von Einstellungen als Prädiktor für Verhalten läßt sich jedoch heute aufgrund der mangelnden empirischen Basis und der zahlreichen theoretischen und methodologischen Unklarheiten nicht endgültig beantworten²⁾.

Fußnote 3) von S. 14:

- 3) Auf die Problematik dieser Klassifizierungsversuche kann hier nicht eingegangen werden. Nach Bergler und Six beispielsweise darf mit Recht bezweifelt werden, ob die sogenannten kognitiven Faktoren wirklich ausschließlich kognitiver Natur sind, da bereits eine semantische Analyse eines einzelnen Begriffs jeweils spezifische Varianzanteile der drei Faktoren bzw. Komponenten aufzeigt. Vgl. Bergler, R., Six, B.: Stereotype und Vorurteile, in: Handbuch der Psychologie, 7. Band, Sozialpsychologie, 2. Halbband, hrsg. von Graumann, C.F., a.a.O., S. 1399; Franke, W., Wolf, H.E., Empirische Untersuchung der Eigenschaftsbilder sozialer Gruppen bei jungen männlichen Strafgefangenen, in: KZfSS, 25, 1973, S. 778 f.

-
- 1) Vgl. Bergius, R., Werbik, H., Winter, G.: Urteile deutscher Arbeitnehmer über Völker in Relation zur Zahl ihrer ausländischen Bekannten, in: Berichte aus dem Psychologischen Institut der Universität Tübingen, Tübingen 1970, S. 2 f.
 - 2) Vgl. Frey, H.-P., a.a.O., S. 257 - 267.

Münch wendet sich gegen ein Einbeziehen einer Handlungskomponente in die Definition von Einstellungen, da nach seiner Ansicht die Handlungskomponente nicht auf derselben Ebene liegt wie Kognitionen einerseits - Münch versteht hierunter kognitive Elemente i.e.S. - und Standards und Bewertungen andererseits, da Verhalten per definitionem kein Zustand wie der Besitz von Kognitionen oder Standards ist. Nach Münch ist Verhalten gegenüber einem bestimmten Gegenstand vielmehr nur eine Konsequenz aus einer bestimmten Konstellation eines Systems von Einstellungen gegenüber diesem Gegenstand und gegenüber den Objekten der jeweiligen Situation¹⁾.

Läßt man daher bei der Definition des Begriffs Einstellungen die Handlungskomponente außer acht, so kann Berufsprestige auch als Einstellung zu den Objekten "Berufspositionen" angesehen werden. Dies dürfte vor allem auch dann gerechtfertigt sein, wenn - wie bereits angeführt - der affektiven Komponente eine zentrale Bedeutung beigemessen wird.

2.1.3.2. Gegenüberstellung der Begriffe Berufsprestige und Stereotyp

Ebensowenig wie für den Begriff Einstellungen findet sich in der Literatur eine allgemein anerkannte Definition des Begriffs Stereotyp. Der Begriff Stereotyp wird zudem nicht nur von verschiedenen Autoren, sondern zuweilen auch von denselben Autoren mit unterschiedlichen Inhalten gebraucht²⁾.

1) Vgl. Münch, R.: Mentales System und Verhalten, Tübingen 1972, S. 130 f.

2) Vgl. etwa Katz und Braly, die unter dem Begriff Stereotyp einmal ein Vorurteil und einmal eine meßtechnische Größe verstehen; vgl. Katz, D., Braly, K.W.: Racial Prejudice and Racial Stereotypes, in: J. abnorm Soc. Psychol. 30, 1935, S. 175 - 193 und dieselben: Racial Stereotypes of 100 College Students, in: J. abnorm Soc. Psychol. 28, 1933, S. 280 - 290.

Lippmann, der den Begriff Stereotyp in die Sozialpsychologie einführte, versteht unter diesem Begriff Vorstellungen, Bilder und vorgefaßte Meinungen, die den Prozeß der Wahrnehmung beeinflussen, die auf der einen Seite Gegenstände, Sachverhalte und Prozesse der Realität vereinfachen und schematisieren und auf der anderen Seite eine Entlastungsfunktion im Prozeß der Wahrnehmung ausüben¹⁾.

In den ersten empirischen Studien über Stereotype wird der Aspekt der Nichtübereinstimmung von Stereotypen mit der Realität hervorgehoben. Gleichzeitig wird der Begriff Stereotyp als etwas Negatives angesehen, das in irgendeiner Weise bekämpft werden sollte. Damit wird der Begriff synonym mit dem Begriff Vorurteil verwendet²⁾.

Die negative Bedeutung des Begriffs Stereotyp wurde nach dem zweiten Weltkrieg sowohl im angloamerikanischen wie im deutschen Sprachraum auszuklammern versucht³⁾. Unter dem Begriff wurden nun Meinungen und Urteile über Individuen, Gruppen oder sonstige Meinungsobjekte verstanden, die nicht aufgrund gegenwärtiger Wahrnehmung, sondern aufgrund früherer Sozialisations- und Wahrnehmungsprozesse

-
- 1) Vgl. Lippmann, W.: Die öffentliche Meinung, München 1964, zuerst Public Opinion, New York 1922, Übersetzung der 12. Auflage, New York 1949, S. 63 ff.
 - 2) Vgl. Katz, D., Braly, K.W.: Racial Prejudice ..., S. 181; dieselben: Racial Stereotypes ..., a.a.O., S. 280 - 290; Rice, S.A.: Stereotypes ..., zitiert nach: Manz, W., a.a.O., S. 3.
 - 3) Vgl. Fishman, J.A.: An Examination of the Process and Function of Social Stereotyping, in: J.Soc.Psychol., 43, 1956, S. 27 - 64; Heintz, P.: Soziale Vorurteile, Köln 1957; Hofstätter, P.R.: Die Psychologie der öffentlichen Meinung, Wien 1949; Manz, W., a.a.O., S. 8 ff.; Vinacke, W.E.: Stereotypes as Social Concepts, in: J.Soc.Psychol., 46, 1957, S. 229 - 243.

zustandegekommen sind¹⁾. In diesen Definitionen wird nichts darüber gesagt, ob und inwieweit ein Stereotyp mit der Wirklichkeit übereinstimmt.

Der Begriff Stereotyp wird damit nicht mehr mit dem Begriff Vorurteil gleichgesetzt. Zwar hat der Begriff Vorurteil in den letzten Jahrzehnten ebenfalls Änderungen erfahren, doch - abgesehen von wenigen Autoren, wie z.B. Allport²⁾, bei dem der Begriff Vorurteil eine Bewertungsdimension besitzt, die positive oder negative Ausprägungen enthalten kann - wird unter Vorurteil ein relativ starres "vorgefaßtes und negatives Urteil über Gruppen von Menschen, und zwar ein Urteil, das gefühlsmäßig unterbaut ist und nicht mit der Wirklichkeit übereinstimmt"³⁾, verstanden⁴⁾. Damit kann nun der Begriff Vorurteil als eine besondere Form von Einstellungen definiert werden⁵⁾.

Während Vorurteil als eine spezielle Einstellung aufgefaßt werden kann, die im Gegensatz zu anderen Einstellungen auf die Unangemessenheit in der Beurteilung von Ein-

-
- 1) Vgl. Jahoda, M.: Stereotype, in: Gould, J., Kolb, W.L. eds.: A Dictionary of the Social Sciences, Toronto 1964, S. 694.
 - 2) Vgl. Allport, G.W.: The Nature of Prejudice, Cambridge, Mass. 1954.
 - 3) Karsten, A.: Das Vorurteil, in: Psychologische Beiträge, 1, 1953, S. 150.
 - 4) Vgl. Bergler, R., Six, B.: Stereotype ..., in: Handbuch der Psychologie, 7. Band, Sozialpsychologie, 2. Halbband, hrsg. von Graumann, C.F., a.a.O., S. 1374 ff.; Heintz, P., a.a.O., S. 14 f., 43 ff. und 51 ff.; Hofstätter, P.R.: Einführung in die Sozialpsychologie, Stuttgart 1963, S. 23 f., 110 ff., 368 ff., 387 ff.; Krech, D., Crutchfield, R.S., Ballachey, E.L., a.a.O., S. 186; Wolf, H.: Soziologie der Vorurteile, Zur methodologischen Problematik der Forschung und Theorienbildung, in: Handbuch der empirischen Sozialforschung, 2. Band, hrsg. von König, R., Stuttgart 1969, S. 912 - 960.
 - 5) Vgl. Nacken, W., a.a.O., S. 22 ff., 77.

stellungsobjekten abstellt¹⁾, kann der Begriff Stereotyp - soweit er nicht synonym mit dem Begriff Vorurteil oder als rein meßtechnische Größe gebraucht wird - nicht mehr von dem Begriff Einstellungen unterschieden werden. Es empfiehlt sich daher an Stelle des Begriffs Stereotyp den Begriff Einstellungen zu verwenden²⁾.

Soweit bisherige Forschungsansätze und Untersuchungen über Stereotype für die Berufsprestigeforschung herangezogen werden sollen, ist jeweils zu explizieren, ob es sich bei dem verwendeten Begriff von Stereotyp ganz allgemein um Einstellungen oder um die spezielle Einstellung "Vorurteil" handelt. Ferner ist bei einer Explikation des Begriffs Stereotyp auch zu überprüfen, ob dieser Begriff nicht nur als rein meßtechnische Größe definiert und gebraucht wird, d.h. als eine operationale Definition von Vorstellungen, Erwartungen usw. der Angehörigen einer Population, die diese hinsichtlich bestimmter Personen, Gruppen oder Gegenstände besitzen³⁾. Eine solche Defini-

-
- 1) Eine derartige Forschungsstrategie, die Vorurteile als eine spezielle Art von Einstellungen definiert, muß nicht - wie Wolf befürchtet - zu einem Informationsverlust für die Theorienbildung führen, wenn zum einen die theoretischen Konzepte, die Fragestellungen der allgemeinen Einstellungsforschung für die Vorurteilsforschung herangezogen werden und zum anderen hierbei der Aspekt der Unangemessenheit, der Vorurteile von anderen Einstellungen abhebt, besonders berücksichtigt werden. Vgl. hierzu Wolf, H.: Soziologie der Vorurteile ..., in: Handbuch der empirischen Sozialforschung, 2. Band, hrsg. von König, R., a.a.O., S. 942 f.
 - 2) Vgl. Bergler, R., Six, B.: Stereotype ..., in: Handbuch der Psychologie, 7. Band, Sozialpsychologie, 2. Halbband, hrsg. von Graumann, C.F., a.a.O., S. 1378 ff.
 - 3) Vgl. Bergler, R., Six, B.: Stereotype ..., in: Handbuch der Psychologie, 7. Band, Sozialpsychologie, 2. Halbband, hrsg. von Graumann, C.F., a.a.O., S. 1373; Irle, M.: Texte aus der experimentellen Psychologie, Neuwid 1969, S. 190; Manz, W., a.a.O., S. 50 ff., 117, 153 f.; Vinacke, W.E., a.a.O., S. 230; Wolf, H.E.: Soziologie der Vorurteile ..., in: Handbuch der empirischen Sozialforschung, 2. Band, hrsg. von König, R., a.a.O., S. 947.

tion des Begriffs "Stereotyp" gebrauchen bereits Katz und Braly in ihrer ersten Arbeit. Dort werden die Eigenschaften, die von den Mitgliedern einer Gruppe aus einer längeren Liste von Eigenschaften zur Charakterisierung eines bestimmten Meinungsobjektes besonders häufig ausgewählt werden, als das "Stereotyp" bezeichnet¹⁾. In einem ähnlichen Sinne wird teilweise auch der Begriff Berufsstereotyp gebraucht²⁾.

2.2. Konzepte zur Erfassung des Berufsprestiges

Als Konzepte zur Erfassung des Berufsprestiges können der subjektive und der objektive Ansatz unterschieden werden.

2.2.1. Der subjektive Ansatz

Nach der Erläuterung des subjektiven Ansatzes und der in verschiedenen subjektiven Ansätzen verwendeten Prestigebegriffe sollen im folgenden Abschnitt die verwendeten Fragestellungen zur Erfassung des Berufsprestiges erörtert werden. In einigen Studien sind die vorgelegten Berufe nach den eigenen Vorstellungen zu bewerten, während in anderen Studien das Prestige nach den bei bestimmten Populationen vorherrschenden Vorstellungen zu vergeben ist. Abschließend wird in diesem Abschnitt versucht, die Implikationen der Erstellung einer Berufsrankordnung aufgrund einer Selbsteinstufung der Befragten und aufgrund einer Bewertung anderer Berufe aufzuzeigen.

1) Vgl. Katz, D., Braly, K.W.: Racial Stereotypes ..., a.a.O., S. 284 f.

2) Vgl. etwa Crites, J.O.: Vocational Psychology, New York, St. Louis, San Francisco, London, Sydney, Toronto, Mexico, Panama 1969, S. 54; Stagner, R.: Stereotypes of Workers and Executives among College Men, in: J. abnorm. soc. Psychol., 45, 1950, S. 743 - 748; Vroom, V.H.: Work and Motivation, New York, London, Sydney 1967, 3rd ed., S. 76; Walker, K.F.: A Study of Occupational Stereotypes, in: J. appl Psychol., 42, 1958, S. 122 - 124.

2.2.1.1. Zum Begriff des subjektiven Ansatzes

In vielen Berufsprestigeuntersuchungen wurden ausgewählte Personen gebeten, eine bestimmte Anzahl von Berufen hinsichtlich ihres Prestiges einzuordnen. Es wurden beispielsweise den Befragten Karten mit je einer Berufsbezeichnung unter folgender Fragestellung vorgelegt: "Würden Sie bitte versuchen, diese Karten zu sortieren, und zwar so, daß die Berufe, die Sie höher einschätzen, höher liegen, und die Berufe, die Sie nicht so hoch einschätzen, weiter unten zu liegen kommen."¹⁾²⁾ Aus diesen individuellen bzw. subjektiven Urteilen wurde die durchschnittliche Einschätzung der vorgelegten Berufe errechnet. In Anlehnung an Carlsson, Garbin und Bates u.a. soll dieses Vorgehen als "subjektiver Ansatz" bezeichnet werden³⁾⁴⁾.

-
- 1) Wurzbacher, G.: Das Dorf im Spannungsfeld industrieller Entwicklung, Stuttgart 1954, S. 31.
 - 2) Vgl. auch Bolte, K.M., a.a.O., S. 36; Kaupen, W., Rasehorn, Th.: Die Justiz zwischen Obrigkeitsstaat und Demokratie, Neuwied am Rhein, Berlin 1971, S. 16; Schnelle, H.: Bezugsgruppenprobleme im Zahnarztberuf, in: Soziologische Probleme medizinischer Berufe, hrsg. von Kaupen-Haas, H., Köln-Opladen 1968, S. 57. Eine gute Übersicht, vor allem auch über die anglo-amerikanische Literatur findet sich bei Hodge, R.W., Treiman, D.J., Rossi, P.H.: A Comparative Study..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 312 ff.
 - 3) Vgl. Carlsson, G.: Social Mobility and Class Structure, Lund 1958, S. 38 f.; Garbin, A.P., Bates, F.L.: Occupational Prestige: An Empirical Study of its Correlates, in: Social Forces, 40, 1961, S. 132.
 - 4) Teilweise wird jedoch auch eine andere Nomenklatur verwendet. So wird bei den Ansätzen zur Erfassung der sozialen Schichtung zwischen dem "reputational approach", bei dem die Befragten andere Personen einstufen, dem "subjective approach", bei dem die Befragten sich selbst einstufen und dem "objective approach", bei dem der Forscher selbst beobachtet und einstuft, unterschieden. Sowohl der reputational wie auch der subjective approach würden unter den hier gebrauchten Begriff subjektiver Ansatz fallen. Vgl. hierzu etwa Barber, B.: Social Stratification, New York, Chicago, Burlingame 1957, S. 96 - 120; vgl. ferner auch Baumert, G.: Kritische Bemerkungen über empirische Ansätze zur Bestimmung der sozialen Schichtung, in: KZfSS, Sonderheft 5, Soziale Schichtung und soziale Mobilität, hrsg. von Glass, D.W., König, R., a.a.O., S. 317 ff.; Broom, L., Selznick, Ph.: Sociology, A Text with Adapted Readings, New York 1963, 3rd ed., S. 182 ff.

2.2.1.2. Der bei der Erfassung des Berufsprestiges verwendete Prestigebegriff

Beim subjektiven Ansatz wurde zumeist direkt nach dem Prestige, dem sozialen Ansehen bzw. der sozialen Wertschätzung der vorgegebenen Berufe gefragt¹⁾. Wie oben ausgeführt wurde, werden diese Begriffe synonym verwendet²⁾.

In manchen Studien wurde dagegen nicht direkt nach dem Prestige von Berufen gefragt, sondern es wurden bestimmte soziale Situationen und Bedingungen vorgegeben, in denen eine Rangordnung der vorgelegten Berufe zu erstellen war. Smith beispielsweise ließ die Befragten für Angehörige bestimmter Berufe, die an einem Festmahl teilnahmen, Plätze entsprechend dem Berufsprestige verteilen, so daß die Person, der das höchste Prestige beigemessen wurde, den besten Platz erhielt und die Person, deren Beruf am niedrigsten eingeschätzt wurde, den schlechtesten Platz einnahm³⁾. Bei der Befragung von Carlsson⁴⁾ sollten die Befragten angeben, wie Eltern die vorgelegten Berufe als Beruf für den eigenen Sohn beurteilten. Rossi und Inkeles⁵⁾

1) Vgl. Bolte, K.M., a.a.O., S. 234 f.; Hall, J., Jones, D.C., a.a.O., S. 31 ff.; Hodge, W.R., Treiman, D.J., Rossi, P.H.: A Comparative Study ..., in: Class, Status, and Power, a.a.O., S. 309 - 321; Kaupen, W., Rasehorn, Th., a.a.O., S. 16; Ramsey, Ch. E., Smith, R.J.: Japanese and American Perceptions of Occupations, in: Am.J.Soc., 65, 1960, S. 475 ff.; Reiss, A.J., Jr.: Problem of Method ..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations and Social Status, a.a.O., S. 18 ff.; Schnelle, H.: Bezugsgruppenprobleme ..., in: Soziologische Probleme..., hrsg. von Kaupen-Haas, H., a.a.O., S. 58; Wurzbacher, G., a.a.O., S. 31.

2) Vgl. oben Punkt 2.1.1.

3) Vgl. Smith, M.: An Empirical Scale of Prestige Status of Occupations, in: Am.Soc.Rev., 8, 1943, S. 186.

4) Vgl. Carlsson, G., a.a.O., S. 146 ff.

5) Vgl. Rossi, P.H., Inkeles, A.: Multidimensional Ratings of Occupations, in: Sociometry, 20, 1957, S. 234 ff.

sowie Sarapata und Wesolowski¹⁾ ließen die vorgelegten Berufe danach einstufen, ob diese im allgemeinen als be-
gehrtestenswert oder wünschenswert angesehen werden. Bei den
drei eben angeführten Fragestellungen²⁾ ist es zweifel-
haft, ob damit nur die Dimension Berufsprestige gemessen
wird und ob das Meßinstrument hinsichtlich der Zielsetzung
der Erfassung der allgemeinen Beurteilung eines Berufes
gültig ist. So muß beispielsweise eine protokollarische
Rangfolge von Berufen nicht mit der in einer Gesellschaft
vorherrschenden Berufsrankordnung übereinstimmen, oder
der Beruf, den sich Eltern für ihren Sohn wünschen oder
den man für ideal oder erstrebenswert ansieht, wird si-
cherlich nicht nur nach seinem Prestige beurteilt, son-
dern auch nach der Erreichbarkeit einer solchen Berufs-
position³⁾⁴⁾⁵⁾.

-
- 1) Vgl. Sarapata, A., Wesolowski, W.: The Evaluation of Occupations by Warshaw Inhabitants, in: Am.J.Soc., 66, 1961, S. 582, 589.
 - 2) Ähnliche Fragestellungen finden sich bei Atkinson, J.W.: An Introduction to Motivation, New York, Toronto, London, Melbourne 1964, S. 251 f.; Crockett, H.R.: The Achievement Motive and Differential Occupational Mobility in the United States, in: A Theory of Achievement Motivation, ed. by Atkinson, J.W., Feather, N.T., London, Sydney 1966, S. 185 ff.
 - 3) Vgl. Tumin, M.M.: Schichtung und Mobilität, München 1968, S. 59.
 - 4) Auf die Problematik der Fragestellung weist Carlsson selbst hin, indem die unerwartet niedrige Einstufung militärischer Berufe auf die Formulierung der Anweisung zur Einstufung der Berufe zurückgeführt wird. Vgl. Carlsson, G., a.a.O., S. 149.
 - 5) Die Bedeutung des Prestiges eines Berufes für die Wahl dieses Berufes ist bei Lehr aufgezeigt. Vgl. Lehr, U.: Die Frau im Beruf, Frankfurt a.M., Bonn 1969, S. 46 ff.

Es ist ferner zu prüfen, ob in Untersuchungen, in denen das Prestige nach dem zugebilligten Ansehen bzw. nach der mutmaßlichen Bedeutung der vorgegebenen Berufe für die Gesellschaft zu vergeben war¹⁾, das gleiche gemessen wird wie in Untersuchungen, in denen nur nach dem sozialen Ansehen bzw. nach dem Prestige der vorgegebenen Berufe gefragt wird²⁾. Die gleiche Frage ist zu stellen, wenn in einer Untersuchung ein Katalog von vorgegebenen Berufen zunächst nach ihrer Arbeitsplatzsicherheit bzw. nach ihrer Zukunft und nach dem Einkommen, das die Angehörigen der betreffenden Berufe erzielen können, und erst dann nach dem Prestige dieser Berufe gefragt wird³⁾, oder wenn die vorgelegten Berufe nach verschiedenen Kriterien, wie z.B. nach der allgemeinen Achtung, dem gesellschaftlichen Nutzen oder der Attraktivität zu ordnen sind, und wenn anschließend aus den Rangplätzen, die ein Beruf innerhalb der nach den einzelnen Kriterien erfolgten Bewertungen einnimmt, ein Gesamtprestige errechnet wird⁴⁾.

Ähnlich wie bei Mayntz⁵⁾ ist die Dimension Berufsprestige bei der "Sozialen Selbsteinstufung", einem von Kleining und Moore entwickelten Instrument zur Messung der sozialen Schichtung eng mit anderen Dimensionen verbunden: Kleining und Moore verwenden folgende Fragestellung: "Hier habe ich eine Liste mit Berufen. Lesen Sie sich doch diese Liste einmal durch und sagen Sie mir bitte: Welche Gruppe auf dieser Liste enthält die Berufe ..., die Ihrem eigenen Beruf ... am ähnlichsten sind, ich meine am ähnlichsten im Sinne der Tätigkeit, des Ansehens, der Bezahlung, der Verantwortung usw."⁶⁾

1) Vgl. Kaupen, W., Rasehorn, Th., a.a.O., S. 16.

2) Vgl. Reiss, A.J., Jr.: Sources of Variation in Rating Occupations, in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 191.

3) Vgl. Sarapata, A., Wesolowski, W., a.a.O., S. 581 - 591.

4) Vgl. Brenner, V., Hrouda, M.: Wissenschaft und Hochschulbildung im Prestige der Berufe, in: Soziale Welt, 20, 1969, S. 1 - 21.

5) Vgl. Mayntz, R.: Soziale Schichtung ..., a.a.O., S. 106 ff.

6) Vgl. Kleining, G., Moore, H.: Soziale Selbsteinstufung, Ein Instrument zur Messung sozialer Schichten, in: KZfSS, 20, 1968, S. 503.

2.2.1.3. Die Vergabe von Berufsprestige nach den eigenen oder nach den in einer bestimmten Population vorherrschenden Vorstellungen

In einem Teil der subjektiven Ansätze wird explizit nach der persönlichen Bewertung von Berufen gefragt:

"For each job mentioned, please pick out the statement that best gives your own personal opinion of the general standing that such a job has."¹⁾

"... in the order in which you admire the occupation."²⁾

"Bitte tragen Sie den jeweiligen Rang - ganz nach Ihrer subjektiven Einschätzung - in die Klammern ein."³⁾

Einer anderen Anweisung zufolge sollen die Befragten die vorgegebenen Berufe nach den in einer bestimmten Population vorherrschenden Vorstellungen einstufen:

"... in order of the social standing which most people granted them."⁴⁾

"... respect they have in the eyes of African people in towns."⁵⁾

-
- 1) Vgl. Reiss, A.J., Jr.: Problems of Methods..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations and Social Status, S. 19.
 - 2) Hodge, W.R., Treiman, D.J., Rossi, P.H.: A Comparative Study ..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 315.
 - 3) Kaupen, W., Rasehorn, Th., a.a.O., S. 16.
 - 4) Hodge, W.R., Treiman, D.J., Rossi, P.H.: A Comparative Study ..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 314.
 - 5) Hodge, W.R., Treiman, D.J., Rossi, P.H.: A Comparative Study ..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 315.

"... in alphabetischer Reihenfolge sind hier verschiedene Berufe zusammengestellt worden. Würden Sie bitte ankreuzen, welches Ansehen - Ihrer Meinung nach - diese Berufe in der Öffentlichkeit haben?"¹⁾

Zumeist wird aber nur ganz allgemein nach dem sozialen Ansehen bzw. dem Prestige von Berufen gefragt, ohne daß auf das persönliche Urteil oder auf die Vorstellungen einer bestimmten Population abgestellt wird²⁾. Einer der wenigen Fälle, in denen auf die unterschiedliche Fragestellung eingegangen wurde, ist die Untersuchung von Bolte. Dort wurde dies aber erst erkannt, als die Erhebung bereits im Gange war und die Frage nicht mehr abgeändert werden konnte: "Es blieb bei dieser Frage offen, ob der Befragte den Beruf danach einordnen sollte, wie er im allgemeinen oder von ihm persönlich eingeschätzt wird. Wenn die Ansicht des Befragten sich mit der 'allgemeinen' deckt, so besteht natürlich kein Unterschied nach der einen oder der anderen Behandlung, wenn das aber nicht der Fall ist, so gibt es Schwierigkeiten."³⁾ In anderen Studien wird bei der Interpretation der Ergebnisse von Prestigeuntersuchungen die Frage in den Raum gestellt, ob und inwieweit die Befragten ihrer Antwort eher allgemeine und in ihrer Bezugsgruppe gängige Vorstellungen als eine selbständige Betrachtungsweise zugrundelegen⁴⁾.

1) Maasberg, H.: Die gegenwärtige Situation des Apothekers, Frankfurt a.M. 1972, S. 176.

2) Vgl. etwa die Übersicht von Hodge, W.R., Treiman, D.J., Rossi, P.H.: A Comparative Study ..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 309 ff.

3) Vgl. Bolte, K.M., a.a.O., S. 235.

4) Vgl. Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 264; Mayntz, R.: Soziale Schichtung ..., a.a.O., S. 97; Rohde, J.J.: Die Selbsteinschätzung des Arztes und seine Einschätzung in der modernen Gesellschaft, in: Soziologische Probleme ..., hrsg. von Kaupen-Haas, H., a.a.O., S. 13 - 50; Tumin, M.M., a.a.O., S. 59.

Es liegen zwei verschiedene Fragestellungen und Urteilsformen vor. In einem Falle handelt es sich um eine Deskription von normativen Aussagen anderer Personen und im anderen Falle um eigene normative Aussagen¹⁾. Wie die Stereotypenforschung²⁾ zeigt, bestehen zwar zum Teil sehr enge Zusammenhänge zwischen der eigenen persönlichen Beurteilung von Objekten und der Meinung über die mutmaßliche Beurteilung dieser Objekte durch andere Personen³⁾. Nach Roghmann besteht die Tendenz, daß Befragte - ohne Rücksicht darauf, ob sie eine abweichende oder gar keine Meinung zu einem Problem besitzen - bei wertorientierten Einstellungen, über die homogene und offizielle Urteile vorliegen, normenkonform antworten⁴⁾. Aber das Ausmaß bzw. der Grad des Zusammenhangs zwischen beiden Urteilsformen muß von Fall zu Fall neu überprüft werden. Die Ergebnisse von Berufsprestigeuntersuchungen können somit nur unter Berücksichtigung der verwendeten Fragestellung miteinander verglichen werden.

2.2.1.4. Selbst- und Fremdeinstufung

Beim subjektiven Ansatz werden häufig die Einstufungen eines Berufes durch Angehörige dieses Berufes mit den Einstufungen dieses Berufes durch berufsfremde Personen verglichen, um eine Neigung, den eigenen Beruf höher einzu-

1) Vgl. Gusfield, J.R., Schwartz, M.: The Meanings of Occupational Prestige: Reconsideration of the NORC Scale, in: Am.Soc.Rev., 28, 1963, S. 265 - 271; Tumin, M.M., a.a.O., S. 59.

2) Vgl. oben 2.1.3.

3) Vgl. Manz, W., a.a.O., S. 82 ff.; Sohdi, K.S., Bergius, R., Holzkamp, K.: Urteile über Völker, in: Psychologische Beiträge, 3, 1957, S. 503 - 526; dieselben: Die reziproke Verschränkung von Urteilen über Völker, in: Z.Exp.Ang.Psychol., 5, 1958, S. 547 - 604.

4) Vgl. Roghmann, K.: Dogmatismus und Autoritarismus, Meisenheim a. Glan, 1966, S. 34.

stufen als es andere Personen tun¹⁾, zu bestätigen bzw. zu widerlegen. Werden die Selbst- und die Fremdeinstufung eines Berufes erhoben, in dem sowohl den Personen, die den Beruf ausüben, wie auch den Personen, die einen anderen Beruf ausüben, ein Katalog von Berufen vorgelegt wird, in dem neben dem Beruf X eine bestimmte Anzahl anderer Berufe enthalten ist, so können die Selbst- und die Fremdeinstufungen des Berufes X ohne methodische Bedenken miteinander verglichen werden, da zur Erfassung der Selbst- und der Fremdeinstufungen das gleiche Meßinstrument verwendet wurde²⁾.

Werden dagegen jeweils nur die Urteile über das Prestige, das man dem eigenen Beruf beimißt, erhoben, so ergibt sich eine Rangordnung der durchschnittlichen Selbsteinstufungen. Aus ihr läßt sich ersehen, ob das Prestige, das die Angehörigen eines Berufes dem eigenen Beruf beimessen, höher ist als das Prestige, das die Angehörigen eines anderen Berufes dem eigenen Beruf beimessen. Damit wird bei dieser

-
- 1) Vgl. hierzu insbesondere Scheuch, E.K.: Sozialprestige, in: Soziale Schichtung und soziale Mobilität, KZfSS, Sonderheft 5, hrsg. von Glass, D., König, R., S. 77; Tumin, M.M., a.a.O., S. 47 f., 56, 113 f.
 - 2) Vgl. Bolte, K.M., a.a.O., S. 36 ff., 63; Coutu, W.: The Relative Prestige of Twenty Professions, in: Social Forces, 14, 1936, zitiert nach: Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 258 f.; Hartmann, G.W.: The Occupational Prestige of Representative Professions, in: Psychological Bulletin 1934, zitiert nach: Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 258; Kahl, J.A., Davies, A.J.: A Comparison of Indexes of Socio-Economic Status, in: Am.Soc.Rev., 20, 1955, S. 317 ff.; Kaupen, W., Rasehorn, Th., a.a.O., S. 70 ff., 95 ff., 114 ff., Maasberg, H., a.a.O., S. 151 ff.; Mayntz, R.: Soziale Schichtung ..., a.a.O., S. 106 ff.; Reiss, A.J., Jr.: Sources of Variations ..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 176 ff.; Schnelle, H.: Bezugsgruppenprobleme ..., in: Soziologische Probleme ..., hrsg. von Kaupen-Haas, H., a.a.O., S. 56 ff.; Svalastoga, K.: Prestige, Class, and Mobility, Copenhagen 1959, S. 113.

Art von Selbsteinstufung - Kleining und Moore entwickelten (wie oben erwähnt) ein solches Instrument zur Messung sozialer Schichten, das sie Soziale Selbsteinstufung nannten (SSE) -¹⁾ etwas anderes gemessen als bei einer Untersuchung, in der die Befragten ihren eigenen Beruf zusammen mit einer Reihe weiterer Berufe bewerten müssen²⁾. Es ist daher nicht zulässig, das Prestige, das ein Beruf bei der durchschnittlichen Selbsteinstufung erhalten hat, mit dem Prestige zu vergleichen, das die Angehörigen dieses Berufes ihrem Berufe im Rahmen der Einschätzung mehrerer Berufe beimessen.

2.2.2. Der objektive Ansatz

2.2.2.1. Zum Begriff des objektiven Ansatzes

Im Gegensatz zum subjektiven Ansatz wird beim sogenannten objektiven Ansatz³⁾ die Prestigerangordnung nicht aus individuellen Urteilen ermittelt. Es werden vielmehr durch Beobachtung der tatsächlichen Wertschätzung, die den Angehörigen verschiedener Berufe entgegengebracht wird, oder durch eine Klassifizierung, bei der die Wahl der Zuordnungskriterien teilweise jedoch nicht begründet wird, Berufe in eine hierarchische Ordnung gebracht. Sofern mehrere Zuordnungskriterien bzw. Dimensionen für die Klassifizierung als relevant erachtet werden, werden die auf den verschiedenen Dimensionen erfaßten Merkmalsausprägungen

-
- 1) Vgl. Kleining, G., Moore, H., a.a.O., S. 502 ff.; Moore, H., Kleining, G.: Das soziale Selbstbild der Gesellschaftsschichten, in: KZfSS, 12, 1960, S. 87 ff.
 - 2) Vgl. hierzu auch Winch, R.F.: The Reliability of Respondent-Coded Occupational Prestige, in: Am.Soc. Rev., 34, 1969, S. 245 - 251.
 - 3) Vgl. Duncan, O.D.: A socioeconomic Index for all Occupations, in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations, a.a.O., S. 109 - 138; Garbin, A.P., Bates, F.L., a.a.O., S. 132.

gewichtet und in einem Index zusammengefaßt. Besonders häufig verwendete Klassifikationskriterien sind das Einkommen, die für die Ausübung eines Berufes erforderliche Ausbildung sowie der Grad der Verantwortung und die Weisungsbefugnis, die die Angehörigen eines Berufes anderen Personen gegenüber besitzen¹⁾.

2.2.2.2. Der verwendete Prestigebegriff

In der Literatur finden sich ein- und mehrdimensionale objektive Ansätze zur Erfassung des Berufsprestiges. Eindimensional sind zum einen Klassifizierungsversuche, in denen Berufe bzw. Berufsgruppen nach den subjektiven Erfahrungen eines Forschers in eine Rangordnung, die als einziger Indikator für die soziale Schichtung herangezogen wird, gebracht werden. Zum anderen können hierzu Forschungsansätze gerechnet werden, in denen der Rangplatz des Berufes einer Person in der Rangordnung von Berufen als einer von mehreren Indikatoren für die Stellung dieser Person innerhalb der Gesellschaft untersucht wird²⁾.

Als Beispiel für eine Rangordnung von Berufen, die als einziger Indikator für die soziale Schichtung angesehen wird und damit mit sozialer Schichtung gleichgesetzt wird, seien im folgenden die Berufsklassifikationen von Edwards und Centers angeführt.

Das für das "Bureau of Census" der USA von Edwards entwickelte Klassifikationsschema weist folgende Kategorien auf³⁾:

1) Vgl. hierzu insbesondere Baumert, G., a.a.O., S. 138 f.

2) Vgl. etwa Barber, B., a.a.O., S. 171 ff.

3) Vgl. Edwards, E.A.: Comparative Occupational Statistics for the United States 1870 - 1940, Washington D.C. 1943.

1. Akademische Berufe bzw. Professions
2. Unternehmer, Selbständige, leitende Angestellte, Beamte
 - a) Selbständige Landwirte und Pächter
 - b) Groß- und Einzelhändler
 - c) Andere Unternehmer, leitende Angestellte und Beamte
3. Angestellte und gleichgestellte Berufe
4. Facharbeiter
5. Angelernte Arbeiter
6. Ungelernte Arbeiter

Der "Berufsindex" von Centers gliedert sich wie folgt¹⁾:

1. Höhere Führungskräfte der Wirtschaft (Bankiers, Großunternehmer, leitende Angestellte usw.)
2. Akademische Berufe oder Professions
3. Kleinere Selbständige, Führungskräfte der mittleren Ebene
4. Landwirte
5. Fach- und Vorarbeiter
6. Pächter in der Landwirtschaft
7. Angelernte Facharbeiter
8. Ungelernte und Landarbeiter

Diese Klassifizierungsschemata sind vor allem deshalb zu kritisieren, weil in ihnen davon ausgegangen wird, daß selbständige Tätigkeiten höher als unselbständige und

1) Vgl. Centers, R.: The Psychology of Social Class, Princeton 1949, S. 48 - 51.

Tätigkeiten von Angestellten höher als die von Arbeitern eingeschätzt werden¹⁾²⁾.

Neben den angeführten Berufsrankordnungen, in denen der Beruf als einziger Indikator für die soziale Schichtung verwendet wurde, gibt es eine Reihe von objektiven Ansätzen, in denen der Beruf lediglich als eine von mehreren Dimensionen für die Untersuchung der sozialen Schichtung einer Gesellschaft bzw. von Teilpopulationen einer Gesellschaft herangezogen wird. An erster Stelle sei hier die "Occupation Scale" von Warner et al. genannt, die als eine von sechs Dimensionen oder Variablen in die Berechnung des "Index of Social Characteristics" (I.S.C.) einbezogen wurde³⁾. Warner et al. lehnten sich bei der Konstruktion der Berufsskala an die Klassifizierung von Edwards an und konstruierten für die Dimension "Beruf" - ebenso wie für die anderen fünf Dimensionen - eine 7-Punkte-Skala. Während aber bei Edwards noch Unternehmer, Selbständige usw. wie auch die akademischen Berufe bzw. die Professions jeweils eine Kategorie bildeten, gruppierten Warner et al. Großunternehmer, leitende Angestellte und höher gestellte akademische Berufe in eine Kategorie und kleinere Unternehmer, Führungskräfte der mittleren Ebene in eine andere, niedrigere Kategorie. Als maßgebliches Kriterium für die Modifikation der Edwardschen Kriterien wurde der Umfang der für die Ausübung einer Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse angesehen. Später hat Warner den Ausgawert jeder einzelnen der sechs Skalen überprüft und dabei festgestellt, daß die Skalen Einkommen und Ausbildung die mit dem Index of Status Characteristics gefundenen Werte

-
- 1) Vgl. hierzu auch Caplow, Th.: The Sociology of Work, Minneapolis 1954, S. 42; Daheim, H., a.a.O., S. 46 f.
 - 2) Streng genommen können diese Ansätze auch als mehrdimensional aufgefaßt werden, da die Stellung im Beruf und die Art des Arbeitsverhältnisses als Klassifikationskriterien zumindest implizit verwendet werden.
 - 3) Vgl. Warner, W.L., Meeker, M., Eels, K.: Social Class in America, Chicago 1949, Chap. 8 - 14.

nur wenig beeinflussen und daß diese beiden Skalen deshalb unberücksichtigt bleiben könnten, so daß die Berufsskala nur mehr eine von vier Skalen zur Bestimmung der sozialen Schichtung war¹⁾.

Hatt kam zu dem Ergebnis, daß die Kombination der beiden Dimensionen Beruf und Einkommensquelle für die Untersuchung der sozialen Schichtung eines Landes zusammen mit der Dimension Mietwert der Wohnung ausreichend sei²⁾.

Ebenso wie bei Warner et al. ist auch beim "Index of Social Position" von Hollingshead und Redlich und beim "Index of Class Position" von Ellis et al. der Beruf eine Dimension, die zusammen mit anderen Dimensionen in den Index zur Untersuchung der sozialen Schichtung eingeht³⁾⁴⁾.

Für den deutschsprachigen Raum sei hier die Studie von Janowitz genannt, der zur Untersuchung der sozialen Mobilität in Westdeutschland ein hierarchisches System von vier einander hierarchisch zugeordneter Schichten konstruierte, die sich jeweils aus bestimmten Berufen zusammensetzten. Als Zurechnungskriterien führte Janowitz das Verhältnis zu den Produktionsmitteln, das Einkommen, das soziale Prestige, Macht und den bürokratischen Rang an⁵⁾.

In anderen objektiven Ansätzen zur Erfassung des Berufsprestiges wurden verschiedene Merkmale von Berufen untersucht und gewichtet. Die Berufsrangordnung ist damit eine Rangreihe von Indexzahlen.

1) Vgl. Warner, W.L., Meeker, M., Eels, K.: Social Class in America, Chicago 1949, S. 133.

2) Vgl. Hatt, P.K., a.a.O., S. 533 - 543.

3) Vgl. Hollingshead, A.B., Redlich, F.C.: Social Class and Mental illness, New York 1958, S. 267.

4) Vgl. Ellis, R.A., Clayton, L.W., Olesen, V.: The Index of Class Position: An improved Intercommunity Measure of Stratification, in: Am.Soc.Rev., 28, 1963, S. 271 - 277.

5) Vgl. Janowitz, M.: Soziale Schichtung und Mobilität in Westdeutschland, in: KZfSS, 10, 1958, S. 1 - 38.

Duncan entwickelte aus den Daten der NORC-Studie den "Socioeconomic Index for all Occupations", der auch "Socioeconomic Status Scale" (S.E.S.) genannt wird. Dieser Index basiert auf dem Durchschnittseinkommen und der Ausbildung, wobei die altersspezifische Zusammensetzung der Angehörigen verschiedener Berufe und der mögliche Einfluß der Altersgliederung in einzelnen Berufen zusätzlich berücksichtigt wurden¹⁾. Als Vorteil dieses Vorgehens wurde vor allem die Möglichkeit gesehen, einen Index auch für jene Berufe zu errechnen, die in anderen Untersuchungen nicht erfaßt sind. Voraussetzung hierfür ist allerdings, daß Daten über das Einkommen und die erforderliche Ausbildung der betreffenden Berufe aus Volkszählungen oder allgemeinen statistischen Unterlagen greifbar sind²⁾. Bei einem Vergleich der Indexwerte ausgewählter Berufe aus dem "Socioeconomic Index for all Occupations" mit den Prestigeeinstufungen dieser Berufe in der NORC-Studie konnte eine große Übereinstimmung festgestellt werden³⁾. Auch die "Socio-Economic Status Scores for Occupations" des "Bureaus of the Census" werden mit Hilfe von Daten über Einkommen und Ausbildung errechnet. Dieser Index unterscheidet sich - abgesehen von der Herleitung der Daten - nur wenig von dem Index von Duncan⁴⁾.

-
- 1) Vgl. Duncan, D.O.: A Socioeconomic Index for all Occupations, in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations..., a.a.O., S. 114 ff., 132 ff.
 - 2) Vgl. ebenda, S. 125.
 - 3) Vgl. ebenda, S. 128 ff.
 - 4) Vgl. Robinson, J.P., Athanasiou, R., Head, K.B., a.a.O., S. 336.

2.2.2.3. Mängel des objektiven Ansatzes

Dem objektiven Ansatz liegt die Annahme zugrunde, daß die vom Forscher für die Prestigeeinstufung von Berufen als relevant erachteten Faktoren auch von den Mitgliedern einer bestimmten Population für die Prestigeeinstufung herangezogen und in gleicher Weise, wie es der Konstruktion des Forschers entspricht, wahrgenommen und gewichtet werden. Es bleibt aber zu prüfen, ob alle in einem bestimmten sozio-ökonomischen Index erfaßten Merkmale von Berufen oder andere in diesem Index nicht berücksichtigten Merkmale von Berufen von den Mitgliedern einer Population für die Vergabe von Berufsprestige herangezogen werden. Es kann nicht ausgeschlossen werden, daß beispielsweise zwischen dem tatsächlichen und dem mutmaßlichen Einkommen, das den Angehörigen eines Berufes von den Befragten zugeschrieben wird, oder zwischen der tatsächlichen und der mutmaßlichen Dauer und Qualität der für einen Beruf erforderlichen Ausbildung bei verschiedenen Gruppen einer Population erhebliche Unterschiede bestehen können. Bei der Anwendung des objektiven Ansatzes wird übersehen, daß die mit diesem Ansatz gewonnenen Berufsprestigerangordnungen letztlich nur mit subjektiven Ansätzen überprüft werden können¹⁾.

1) Damit soll keineswegs - wie dies Kreckel befürchtet - übersehen werden, daß die subjektive Bewertung eines Berufes von objektiven Faktoren, die in der Person des Bewertenden oder in seiner Umgebung liegen, abhängig ist. Vgl. hierzu Carlsson, G., a.a.O., S. 38 f. und Kreckel, R., a.a.O., S. 28.

2.3. Methoden zur Erfassung des Berufsprestiges

Die in den bisherigen Berufsprestigeuntersuchungen angewandten Methoden variieren in der Auswahl der Befragten, in der Art und der Zahl der zur Einstufung vorgelegten Berufe sowie im Meßniveau. Der unterschiedliche Aussagewert der verschiedenen Methoden wird jedoch nur selten diskutiert.

2.3.1. Die Auswahl der Befragten

Vor allem in den ersten Berufsprestigeuntersuchungen erfolgte die Auswahl der Befragten mehr oder minder willkürlich. Bei den Befragten handelte es sich meist um Personen, die leicht zu erreichen waren, wie z.B. Kollegen der Forscher, Studenten und Schulkinder¹⁾.

Nur in wenigen Studien wurden die Prestigeurteile von einer für die ganze Bevölkerung repräsentativen Zahl von Personen erhoben. In den beiden NORC-Studien von 1947 und 1963²⁾ und bei der Überprüfung der Gültigkeit des Instrumentes zur Messung der sozialen Selbsteinstufung³⁾ wurden jeweils eine oder einige Quota-Auswahlen von Personen befragt. Bei Svalastoga wurde eine geschichtete Zufallsauswahl durchgeführt⁴⁾.

1) Vgl. hierzu insbesondere die Literatur bei Barber, B., a.a.O., S. 100; Davies, A.F.: *Prestige of Occupations*, in: *Man, Work, and Society*, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 255 ff.; Hodge, R.W., Treiman, D.J., Rossi, P.H.: *A Comparative Study ...*, in: *Class, Status, and Power*, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 312 ff.

2) Vgl. Hodge, R.W., Siegel, P.M., Rossi, P.H.: *Occupational Prestige in the United States: 1925 - 1963*, in: *Class, Status, and Power*, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 322 ff.

3) Vgl. Kleinig, G., Moore, H., a.a.O., S. 502.

4) Vgl. Svalastoga, K.: *Prestige ...*, a.a.O., S. 80 f.

In anderen Studien wurden nach dem Quota-Verfahren Personen einer Region ausgewählt und nach dem Prestige der vorgelegten Berufe gefragt¹⁾. Eine Reihe weiterer Untersuchungen befaßte sich mit den Prestigevorstellungen, die repräsentativ ausgewählte Angehörige bestimmter Berufe haben. So erhob beispielsweise Kriesberg an Hand einer Quota-Auswahl in den Vereinigten Staaten von Amerika das Prestige, das dem Zahnarzt beigemessen wird²⁾. In der Bundesrepublik Deutschland hatten in den letzten Jahren beispielsweise Zahnärzte³⁾, Juristen⁴⁾ oder Apotheker⁵⁾ einen Katalog von bestimmten Berufen zu bewerten.

Soweit die Auswahl der Befragten repräsentativ für die entsprechende Region, Gemeinde oder Berufsgruppe ist, können die gewonnenen Untersuchungsergebnisse - von anderen methodischen Problemen abgesehen - für die betreffende Region, Gemeinde oder Berufsgruppe verallgemeinert werden. Will man dagegen die Prestigevorstellungen in einer Gesellschaft feststellen, so ist es nicht zulässig, von den Ergebnissen in einigen Regionen, Gemeinden oder Berufsgruppen ohne weiteres auf das Prestige der zur Bewertung vorgelegten Berufe in der betreffenden Gesellschaft zu schließen. Wenn Bolte daher argumentiert, "daß es genauso gut ein Beweis für das Vorhandensein einer gemeinsamen Prestigeskala ist, wenn sich in jeder Auswahlgruppe die gleiche Ordnung ergibt, als wenn man mit einer repräsentativen Stichprobe und Streuungsgrenzen zu diesem Ergeb-

1) Vgl. Bolte, K.M., a.a.O., S. 228 ff.; Wurzbacher, G., a.a.O., S. 4 ff.

2) Vgl. Kriesberg, L.: The Basis of Occupational Prestige: The Case of Dentists, in: Am.Soc.Rev., 27, 1962, S. 238 ff.

3) Vgl. Schnelle, H.: Bezugsgruppenprobleme ..., in: Soziologische Probleme ..., hrsg. von Kaupen-Haas, H., a.a.O., S. 53.

4) Vgl. Kaupen, W., Rasehorn, Th., a.a.O., S. 15 ff.

5) Vgl. Maasberg, H., a.a.O., S. 38 ff.

nis kommt"¹⁾, so läßt er außer acht, daß man mit diesem Vorgehen nur Vergleiche zwischen einzelnen Gruppen einer Gesellschaft mißt²⁾.

2.3.2. Die Vorgabe unterschiedlicher Berufskataloge

Es gibt nur wenige Studien, in denen den Befragten die gleichen Berufe zur Einstufung vorgelegt wurden. Die meisten der vorgegebenen Berufskataloge unterscheiden sich hinsichtlich der Zahl und der Art der Berufe, hinsichtlich der Berufsbezeichnungen oder auch hinsichtlich des Ausmaßes, in dem typische Männer- und Frauenberufe enthalten sind. So schwankt beispielsweise die Zahl der zur Einstufung vorgelegten Berufe von einigen wenigen bis zu 252 Berufen. Der Umfang und die Zusammensetzung des Berufskataloges wurde teilweise willkürlich festgelegt. Über die Kriterien, nach denen der Berufskatalog zusammengestellt wurde, wurde häufig nichts berichtet³⁾. Kriterien für die Auf-

1) Bolte, K.M., a.a.O., S. 229.

2) Vgl. v.d. Lippe, M., a.a.O., S. 57 f.

3) Vgl. etwa Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 257; Hodge, R.W., Siegel, P.M., Rossi, P.H.: Occupational Prestige ..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 322 f.; Hodge, R.W., Treiman, D.J., Rossi, P.H.: A Comparative Study ..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 309 ff.; Kaupen, W., Rasehorn, Th., a.a.O., S. 16; Kleining, G., Moore, H., a.a.O., S. 502 ff.; Maintz, R., Soziale Schichtung..., a.a.O., S. 107; Schnelle, H.: Bezugsgruppenprobleme..., in: Soziologische Probleme ..., hrsg. von Kaupen-Haas, H., a.a.O., S. 57 ff.

nahme bestimmter Berufe in den Berufskatalog oder für die Wahl bestimmter Bezeichnungen für die vorgegebenen Berufe sind zum einen die unbewußte oder bewußte Beschränkung auf typische Männer¹⁾ oder Frauenberufe²⁾, das Einfügen von einigen wenigen Frauenberufen in einen Katalog von Männerberufen³⁾ und die Wahl "männlicher" Berufsbezeichnungen, obwohl es für Frauen, die denselben Beruf ausüben, eine "weibliche" Berufsbezeichnung gibt, wie z.B. Friseur und Friseur⁴⁾.

Betrachtet man die verwendeten Berufskataloge, so entsteht der Eindruck, daß im allgemeinen Männer die vorgegebenen Berufspositionen einnehmen. So lautete beispielsweise die Fragestellung bei der NORC-Studie: "Which statement on this card best gives your personal opinion of the general standing of a railroad brakeman (policeman, automobile repairman, fisherman, night watchman ...). What number on the card would you pick out for him?"⁵⁾ Ohne Zweifel

-
- 1) Vgl. Bolte, K.M., a.a.O., S. 34 f.; Hodge, R.W., Siegel, P.M., Rossi, P.H.: Occupational Prestige..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 322 ff.; Kaupen, W., Rasehorn, Th., a.a.O., S. 16; Kleining, G., Moore, H., a.a.O., S. 503 ff.; Maasberg, H., a.a.O., S. 176; Mayntz, R.: Soziale Schichtung ..., a.a.O., S. 107; Reiss, A.J., Jr.: Introduction, in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 4 ff.; Svalastoga, K.: Social Differentiation, New York 1965, S. 25; Schnelle, H.: Bezugsprobleme ..., in: Soziologische Probleme..., hrsg. von Kaupen-Haas, H., a.a.O., S. 58; Tesch, Ch.: Die Prestigeordnung der Berufe als Maßstab sozialer Wertvorstellungen in der DDR, Dissertation Nürnberg 1970, S. 251.
 - 2) Vgl. Baensch, M.: Zur Frage des Berufsprestiges, Dissertation, Nürnberg 1960, S. 21 ff.; Kleining, G., Moore, H., a.a.O., S. 508.
 - 3) Vgl. Sarapata, A., Wesolowski, W., a.a.O., S. 585; Wurzbacher, G., a.a.O., S. 33.
 - 4) Vgl. Duncan, O.D.: A Socioeconomic Index ..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 130.
 - 5) Ebenda, S. 118 f.

kann zwar die Erhebung des Prestiges von typischen Männerberufen als ein legitimes Forschungsanliegen angesehen werden, doch müssen Einwände dann erhoben werden, wenn das Ziel besteht, mit dem ausgewählten Berufskatalog die Berufsstruktur in der Gesellschaft widerzuspiegeln, und wenn dann Frauenberufe einfach vernachlässigt werden¹⁾²⁾.

Bei Berufskatalogen, die sowohl "männliche" wie "weibliche" Berufsbezeichnungen enthalten, ist zu prüfen, ob die Vergabe von Berufsprestige durch die geschlechtsspezifische Berufsbezeichnung beeinflusst wird. In einem solchen Test wäre beispielsweise zu untersuchen, ob die Berufsangaben Friseur oder Verkäufer in einem Berufskatalog mit geschlechtsspezifischen Berufsangaben ebenso eingestuft werden wie Friseurin oder Verkäuferin.

In einigen Untersuchungen waren Umfang und Zusammensetzung des Berufskatalogs durch das Forschungsziel bedingt. So sollten z.B. in einigen Studien nur oder in erster Linie nur das Prestige einer bestimmten Gruppe von Berufen, wie z.B. das der akademischen Berufe, der "professions" oder bestimmter professionalisierter³⁾ oder medizinischer Berufe erhoben⁴⁾ bzw. das Prestige der wichtigsten Berufe einer

1) Vgl. ebenda.

2) Vgl. Reiss, A.J., Jr.: Introduction, in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations..., a.a.O., S. 4 ff.; v.d.Lippe, P.M., a.a.O., S. 56 ff.; Stevens, R.B.: Attitudes of College Women towards Women's Occupations, in: J.Appl.Psychol., 24, 1940, S. 615 - 627.

3) Zu den Begriffen professions und Professionalisierung vgl. insbesondere Hesse, H.A.: Berufe im Wandel. Ein Beitrag zum Problem der Professionalisierung, Stuttgart 1969, S. 40 ff.

4) Vgl. Barber, B., a.a.O., S. 100; Coutu, W.: The relative Prestige of Twenty Professions, in: Social Forces, 14, 1936, zitiert nach: Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 255 ff.; Kaupen, W., Rasehorn, Th., a.a.O., S. 16; Kriesberg, W., a.a.O., S. 238 ff., Schnelle, H.: Bezugsgruppenprobleme ..., in: Soziologische Probleme..., hrsg. von Kaupen-Haas, H., a.a.O., S. 57 ff.

Gemeinde oder einer Region erfaßt werden¹⁾). Die Zahl und die Art der gewählten Berufe hingen teilweise auch von dem Bestreben ab, in dem vorgelegten Berufskatalog die wichtigsten Berufe, die in einer Gesellschaft vorkommen, zu berücksichtigen, um die Berufsstruktur der Gesellschaft möglichst umfassend wiederzugeben²⁾. Schließlich geht aus einigen Studien auch hervor, daß bei der Aufstellung der Berufskataloge auch methodische Fragen, wie z.B. der Zusammenhang zwischen der Länge des Berufskatalogs und der Antwortbereitschaft eine Rolle gespielt haben. Besonders bei der Methode des Paarvergleichs und beim Rangordnungsverfahren, aber auch beim Rating³⁾, darf die Zahl der einzustufenden Berufe nicht zu groß sein. Mit steigender Anzahl der Berufe ist bald ein Punkt erreicht, wo die Befragten die Übersicht verlieren und immer schwierigere Differenzierungsprobleme haben, wo Ermüdungserscheinungen und Unlustgefühle auftreten und wo die Befragten sich weigern, weiterzumachen oder wo die Qualität der abgegebenen Urteile abnimmt⁴⁾.

In einem Teil der Untersuchungen wurden Berufspositionen nur in einer allgemeinen Fassung, wie z.B. durch die Bezeichnungen Facharbeiter, Arzt in den Berufskatalog auf-

-
- 1) Vgl. Bolte, K.M., a.a.O., S. 30 ff.; Mayntz, R.: Soziale Schichtung ..., a.a.O., S. 106 ff.; Sarapata, A., Wesolowski, W., a.a.O., S. 581 ff.; Schnelle, H.: Bezugsprobleme ..., in: Soziologische Probleme ..., hrsg. von Kaupen-Haas, H., a.a.O., S. 53 ff.; Wurzbacher, G., a.a.O., S. 2 ff., 31 ff.
 - 2) Vgl. Hodge, R.W., Siegel, P.M., Rossi, P.H.: Occupational Prestige..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 322 ff.; Reiss, A.J., Jr.: Introduction, in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 4 ff.
 - 3) Vgl. Punkt 2.3.3.
 - 4) Vgl. Bolte, K.M., a.a.O., S. 231 f.; Duncan, O.D.: A Socioeconomic Index ..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 109 ff.

genommen¹⁾, während in anderen Studien einzelne, durch Angaben über die berufliche Stellung, die Zahl der Mitarbeiter, die erforderliche Ausbildung usw. genau umrissene Berufspositionen vorgegeben wurden²⁾. Daneben gibt es auch Berufskataloge, die sich aus Berufen mit näheren Bezeichnungen und aus Berufen ohne genauere Beschreibung der beruflichen Stellung, der Zahl der Mitarbeiter usw. zusammensetzen³⁾.

Bei zu großer Spezifizierung der Berufsbezeichnungen ist damit zu rechnen, daß ein Teil der Befragten zu einer sonst nicht üblichen Differenzierung der Bewertung gezwungen wird. Als Folge können vermehrt willkürliche Urteile auftreten. Will man dagegen möglichst alle wichtigen Berufe erfassen und beschreibt man die einzelnen Berufspositionen näher, so besteht die Gefahr, daß der vorgegebene Berufskatalog zu lang wird, weil man eher ähnliche Berufspositionen aufnimmt, die sich nur in einer oder einigen der zusätzlichen Angaben unterscheiden. Mit zunehmender Länge des Berufskatalogs steigt aber - wie oben ausgeführt - die Zahl der falschen Urteile und der Antwortverweigerungen.

-
- 1) Vgl. Kleining, G., Moore, H., a.a.O., S. 504 f., 508; Maasberg, H., a.a.O., S. 176; Mayntz, R.: Soziale Schichtung, a.a.O., S. 107; Sarapata, A., Wesolowski, W., a.a.O., S. 585; Svalastoga, K.: Social Differentiation, a.a.O., S. 25; Schnelle, H.: Bezugsgruppenprobleme ..., in: Soziologische Probleme ..., hrsg. von Kaupen-Haas, H., a.a.O., S. 58; Wurzbacher, G., a.a.O., S. 33.
 - 2) Vgl. etwa Bolte, K.M., a.a.O., S. 34 f.; Tesch, Ch., a.a.O., S. 288.
 - 3) Vgl. Hodge, R.W., Siegel, P.M., Rossi, P.H.: Occupational Prestige ..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 324 f.; Reiss, A.J., Jr.: The NORC Ratings as a Prestige Continuum, in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 59 ff.

Besteht der Berufskatalog hingegen nur aus relativ wenigen Berufen, die durch einige Angaben spezifiziert sind, so ist nicht auszuschließen, daß die näheren Angaben in den einzelnen Berufen für einen Teil der Befragten bei der Einstufung von größerer Bedeutung sind als für andere Befragte. Die Prestigeurteile über den "Oberarzt im Krankenhaus", den "Landwirt mit 100 ha Land" oder den "Einzelhändler mit 2 Angestellten und einem bestimmten Umsatz" könnten nur von der Einschätzung des Prestiges des "Arztes", des "Landwirts" und des "Einzelhändlers" abhängen¹⁾. So kam beispielsweise Kriesberg zu dem Ergebnis, daß Personen, die die "profession" höher einschätzten als andere Personen, auch den Zahnarzt signifikant höher einstuften²⁾.

Geringfügige Variationen in der Bezeichnung einer Berufsposition haben jedoch, wie in zwei Untersuchungen nachgewiesen wurde, keinen Einfluß auf die Einstufung der betreffenden Berufsposition³⁾. In der NORC-Studie beispielsweise wurden zur Überprüfung der Verlässlichkeit zwei der vorgegebenen Berufe mit alternativen Bezeichnungen vorgelegt. Der Beruf "public-school teacher" tauchte auch unter der Bezeichnung "instructor in the public schools" und der Beruf "garage mechanic" auch als "automobile repair man" auf. Für die beiden Bezeichnungen für Volksschullehrer und für Kraftfahrzeugmechaniker konnten keine wesentlichen Unterschiede in der Prestigeeinstufung festgestellt werden⁴⁾.

1) Vgl. hierzu auch Koos, E.L.: The Health of Regionville, New York 1954, S. 53 ff.

2) Vgl. Kriesberg, L., a.a.O., S. 241 f.

3) Vgl. Reiss, A.J., Jr.: Problems of Method in the NORC Study, in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 47 f.; Tuckman, J.: Social Status of Occupations in Canada, in: Canadian Journal of Psychology, 1, 1947, S. 71.

4) Vgl. Reiss, A.J., Jr.: Problems of Method in the NORC Study, in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 47 f.

Die Art der Berufe, die in den Berufskatalog aufgenommen werden, muß auch davon abhängen, ob und inwieweit einzelne Berufe für die Mehrzahl der Befragten bekannt sind. So konnte in der NORC-Studie am Beispiel des Kernphysikers nachgewiesen werden, daß die Einstufung eines Berufes um so eher verweigert wird und daß dieser von verschiedenen Befragten um so unterschiedlicher eingestuft wird, je weniger bekannt dieser Beruf ist¹⁾. Da es nach Bolte eine Reihe von Berufen gibt, "die sich im Urteil desjenigen, der nicht selbst einen solchen Beruf ausübt, kaum von anderen unterscheiden"²⁾, sollte es genügen, immer nur einen dieser gleichartigen Berufe in den Berufskatalog aufzunehmen³⁾.

Eine der wenigen Studien, in der der Anspruch gestellt wurde, mit dem vorgegebenen Berufskatalog die Berufsstruktur der Gesellschaft möglichst genau wiederzugeben, ist - wie bereits angeführt - die NORC-Studie. Aber auch der dort verwendete Berufskatalog kann nicht als repräsentativ für die damalige Berufsstruktur angesehen werden. Weit überrepräsentiert sind sehr hohe Positionen in Exekutive und Judikative, während eine Reihe von Arbeiterberufen stark unterrepräsentiert ist⁴⁾.

Es wurde deshalb auch diskutiert, eine Zufallsauswahl aus einem Verzeichnis der Berufe zu ziehen. Doch Versuche, die in dieser Richtung unternommen wurden, blieben aufgrund der teilweise mangelhaften amtlichen statistischen Unterlagen und aufgrund der Tatsache, daß mehr oder weniger unbekannte oder auch für die Berufsstruktur der Gesellschaft untypische Berufe in die Auswahl kamen, ohne Erfolg.

1) Vgl. Reiss, A.J., Jr.: Problems of Method in the NORC Study, in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 12 ff.

2) Bolte, K.M., a.a.O., S. 232.

3) Vgl. ebenda.

4) Vgl. Reiss, A.J., Jr.: The NORC Ratings as a Prestige Continuum, in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 59 ff.

Es erscheint daher nach allgemeiner Überzeugung wenig sinnvoll, für die Erstellung eines Berufskatalogs eine solche Zufallsauswahl vorzunehmen¹⁾. "Damit ist es, streng genommen, nicht zulässig, mit Methoden der Regressionsrechnung und Korrelationsrechnung von einer einmal erhobenen Berufsprestigeskala auf das Prestige der dort nicht enthaltenen Berufe zu schließen"²⁾, wie dies z.B. Duncan unternahm, indem er das Berufsprestige mit Hilfe der Merkmale Einkommen und Schulbildung ermittelte³⁾⁴⁾.

Die angeführten Kriterien sind deshalb von Bedeutung, weil der gleiche Beruf je nach Anzahl der vorgelegten Berufe, nach der Bezeichnung und der Art der Berufe, die sich in seiner Nachbarschaft befinden, unterschiedlich bewertet werden kann. Ein solcher Einfluß ist auch dann nicht auszuschließen, wenn die Befragten die einzelnen Berufe jeweils auf einer Skala einordnen müssen⁵⁾.

Die in einer Berufsprestigeskala zusammengefaßten Urteile enthalten daher immer nur Aussagen über das relative Prestige der vorgelegten Berufe. Das Ausmaß, in dem eine Berufsprestigeskala etwas aussagt über das Prestige aller oder zumindest der wichtigsten Berufe in einer Gesellschaft, hängt damit von der Zahl und der Art der nichtstochastisch ausgewählten Berufe ab⁶⁾.

1) Vgl. Bolte, K.M., a.a.O., S. 232;

v.d.Lippe, P.M., a.a.O., S. 57.

2) V.d. Lippe, P.M., a.a.O., S. 57.

3) Vgl. Duncan, O.D.: A Socioeconomic Index ..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 109 ff.

4) Vgl. hierzu auch Svalastoga, K.: Social Differentiation, a.a.O., S. 30 f.

5) Vgl. unter Punkt 2.3.3.3.

6) Vgl. v.d. Lippe, P.M., a.a.O., S. 57.

Es ist daher wichtig, daß die Ergebnisse von Berufsprestigeuntersuchungen - vor allem dann, wenn sie für die außerdisziplinäre Öffentlichkeit bestimmt sind - entsprechend kommentiert werden. Aussagen, wonach ein Beruf X an erster, vierter oder zehnter Stelle der Berufsprestigeskala steht, sind mißverständlich. Sofern der Berufskatalog ein möglichst breites Spektrum von Berufen erfaßt, sollte man sich mit Aussagen begnügen, wie z.B.: "Der Beruf X steht in der Wertschätzung der Bevölkerung oder einer Befragtengruppe ganz oben", oder "der Beruf X gehört zu den Berufen, die ein niedriges Ansehen haben". War dagegen nicht beabsichtigt, möglichst alle wichtigen Berufe in den Berufskatalog aufzunehmen, so sollte eine Aussage nur etwa folgendermaßen lauten: "Dem Beruf X wurde unter den vorgegebenen Berufen das Prestige Y beigemessen". Beim Vergleich der Ergebnisse verschiedener Berufsprestigeerhebungen sind die Daten zunächst entsprechend zu präzisieren. Dann läßt sich auch überprüfen, inwieweit die wiederholt festgestellte Übereinstimmung der Ergebnisse verschiedener Berufsprestigeuntersuchungen auf den Umfang und die Zusammensetzung des vorgelegten Berufskatalogs zurückzuführen ist.

2.3.3. Das Meßniveau

2.3.3.1. Der Paarvergleich

In den ersten Berufsprestigeuntersuchungen wurde als Meßverfahren für die Ermittlung des Berufsprestiges zumeist die Methode des Paarvergleichs gewählt¹⁾²⁾³⁾. Den Befrag-

1) Vgl. etwa Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 255 ff. und Hodge, R.W., Treiman, D.J., Rossi, P.H.: A Comparative Study ..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 309 ff.

2) siehe S. 47.

3) siehe S. 47.

ten wurden auf Kärtchen jeweils zwei Berufe vorgelegt, wobei jeder Beruf mit jedem kombiniert wurde. Für jedes Paar von Berufen mußte angegeben werden, welchem der beiden Berufe ein höheres Prestige beigemessen wird. Eine andere Form des Paarvergleichs bestand darin, daß den Befragten eine Liste vorgelegt wurde, auf der jeder Beruf mit jedem anderen Beruf des Berufskatalogs paarweise zusammengestellt war. Die Befragten hatten jeweils den Beruf zu unterstreichen, den sie höher bewerten. Die Zahl der zur Beurteilung vorgelegten Paare von Berufen hängt von der Gesamtzahl der Berufe ab.

Aus allen Prestigeurteilen läßt sich eine Rangreihe bilden, in der der Beruf mit dem höchsten Prestige an erster Stelle und der Beruf mit dem niedrigsten Prestige an letzter Stelle steht. Den einzelnen Berufen können Ordinalzahlen, d.h. Rangziffern, zugewiesen werden. Die Aggregation der Berufsrangreihen der einzelnen Befragten zu Berufsrangreihen von Kollektiven, denen die Befragten zuzuordnen sind, kann nach zwei Verfahren erfolgen¹⁾. Befragte mit jeweils gleicher Berufsrangordnung werden in Teilkollektiven zusammengefaßt. Bei einer zu großen Zahl von Berufen ist dieses Verfahren aber nicht anwendbar, weil die Zahl der Befragten, die alle Berufe in gleicher Weise einstufen, sehr gering ist und weil damit eine Deskription der Gesamtheit nicht mehr möglich ist. Es wird eine durchschnittliche Berufsrangordnung errechnet, indem gezählt wird, wie häufig jedem einzelnen Beruf, und zwar bei jedem Paarvergleich, ein höheres

Fußnoten 2) und 3) von S. 46:

- 2) Beim Paarvergleich haben die Versuchspersonen die Ordinalrelation zwischen jeweils zwei Reizen zu beurteilen. Die Urteile ergeben jeweils binäre Rangordnungen. "Aus $\binom{n}{2}$ binären Rangordnungen kann man immer eine einzige Rangreihe n-ter Ordnung herstellen. Eine Rangreihe von n Objekten läßt sich immer in binäre Rangreihen auflösen." Sixtl, F., a.a.O., S. 155 f.
- 3) Vgl. auch Scheuch, E.K.: Skalierungsverfahren in der Sozialforschung, in: Handbuch der empirischen Sozialforschung, 1. Bd., hrsg. von König, R., Stuttgart 1962, S. 348 - 384.

1) Vgl. hierzu Mayntz, R., Holm, K., Hübner, P., a.a.O., S. 48 ff.

Prestige beigemessen wird. Der Häufigkeit entsprechend werden den Berufen Rangziffern zugeschrieben. Bei diesem Verfahren können einzelne Berufe die gleiche Rangziffer erhalten.

Der Anwendung der Methode des Paarvergleichs für Berufsprestigeuntersuchungen sind hinsichtlich der Zahl der vorgelegten Berufe Grenzen gesetzt. Mit steigender Zahl der Berufe steigt die für die Beantwortung bzw. Einstufung der Berufe notwendige Zeit überproportional an. Ferner ist mit zunehmender Zahl der Berufe bzw. der Paare von Berufen schnell ein Punkt erreicht, wo die Antwortgenauigkeit oder die Bereitschaft der Befragten, überhaupt noch Bewertungen vorzunehmen, schnell sinkt. Mit steigender Zahl der vorgelegten Berufe wächst die Gefahr, daß die Befragten die Berufe inkonsistent einstufen¹⁾. Weiterhin weist die Methode des Paarvergleichs den Nachteil auf, daß dieses Verfahren alltäglichen Situationen nur wenig entspricht, da eine vorgegebene Zahl von Reizen diskriminiert werden muß, zwischen denen im Alltag kaum Unterschiede gesehen werden²⁾.

2.3.3.2. Das Rangordnungsverfahren

Während beim Paarvergleich die individuelle Prestigerangordnung der Berufe aus der Summe aller Bewertungen von jeweils zwei Berufen ermittelt wird, haben beim Rangord-

1) Vgl. v.d.Lippe, M., a.a.O., S. 28.

2) Vgl. Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 265.

nungsverfahren¹⁾ die Befragten alle vorgelegten Berufe in eine Rangreihe zu bringen. Wie bereits ausgeführt wurde, kann jede Rangordnung von n Objekten als Ergebnis von $\binom{n}{2}$ Paarvergleichen verstanden werden, wobei allerdings das Rangordnungsverfahren den Vorteil aufweist, daß keine zirkulären Triaden auftreten können. Inwieweit beide Verfahren zum gleichen Ergebnis führen, ist strittig. Man kann nicht ausschließen, daß eine Person anders urteilt, "wenn sie alle Reize, deren Ordinalrelationen sie beurteilen soll, gleichzeitig vor sich hat."²⁾

Für die Aggregation der individuellen Berufsrangordnungen bietet sich wiederum die Zusammenfassung von Befragten an, die die Berufe in gleicher Weise geordnet haben. Dieses Verfahren ist jedoch bei einer größeren Zahl von einzustufenden Berufen nicht zweckmäßig.

Eine dem Meßniveau einer Rangordnungsskala adäquate statistische Kennziffer stellen die Quartile dar, mit deren Hilfe sich feststellen läßt, bis zu welchem Rangplatz 25, 50, 75 oder 100 Prozent aller Bewertungen eines Berufes liegen. Es kann auch angegeben werden, wie hoch der Rangplatzunterschied innerhalb der Spannweite zwischen dem ersten und dritten Quartil ist. Je geringer die Differenz

-
- 1) Vgl. Bolte, K.M., a.a.O., S. 33 ff.; Brenner, V., Hrouda, M.: Wissenschaft und Hochschulbildung im Prestige der Berufe, in: Soziale Welt, 20, 1969, S. 1 ff.; Davies, A.F.: Prestige of Occupation, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 255 ff.; Hodge, R.W., Treiman, D.J., Rossi, P.H.: A Comparative Study ..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 309 ff.; Kaupen, W., Rasehorn, Th., a.a.O., S. 16; Pross, H., Boetticher, K.W.: Manager des Kapitalismus, Frankfurt a.M. 1971, S. 91 ff.; Schnelle, H.: Bezugsgruppenprobleme ..., in: Soziologische Probleme..., hrsg. von Kaupen-Haas, H., a.a.O., S. 57 f.; Tesch, Ch., a.a.O., S. 89 ff.; Wurzbacher, G., a.a.O., S. 31 ff.
- 2) Sixtl, F., a.a.O., S. 155

zwischen dem Rangplatz des ersten und dritten Quartils ist, desto geringer ist die Streuung aller Prestigeurteile¹⁾.

Wenn man jedoch aus den Rangziffern, die die einzelnen Berufe von allen Befragten erhalten haben, Durchschnittswerte bildet, so ist dies - strenggenommen - nicht zulässig, da hierbei ordinale Zahlen wie kardinale behandelt werden²⁾. Allerdings findet sich in der Literatur auch der Hinweis, daß bei Ordinalskalen aufgrund ihrer Robustheit auch parametrische Verfahren, d.h. Verfahren, die auf einer Normalverteilung basieren, Anwendung finden können³⁾.

Auf den Aussagewert verschiedener Verfahren der Durchschnittsberechnung zur Aggregation der individuellen Prestigeurteile oder auf die methodischen Probleme eines Vergleichs der Prestigerangordnungen verschiedener Kollektive, denen verschiedene Verfahren der Aggregation der individuellen Prestigeurteile zugrundeliegen, wird nur vereinzelt eingegangen⁴⁾⁵⁾. Es wird zwar festgestellt, daß verschiedene Personengruppen einzelne Berufe unterschiedlich einordnen oder daß einzelne Berufe, insbesondere Berufe, die in der Mitte der Berufsrangordnung stehen, sehr unterschiedlich eingestuft werden⁶⁾, und es werden Streuungs-

1) Vgl. Bolte, K.M., a.a.O., S. 44 ff.

2) Vgl. Mayntz, R., Holm, K., Hübner, P., a.a.O., S. 48 ff.

3) Vgl. Labovitz, S.: Some Observations on Measurement and Statistics, in: Social Forces, 46, 1967, S. 151 - 160.

4) Vgl. hierzu etwa Inkeles, A., Rossi, P.H., a.a.O., S. 329 ff., die nur andeuten, daß Differenzen in den Prestigerangordnungen verschiedener Nationen möglicherweise auf unterschiedliche Methoden zurückzuführen seien.

5) Vgl. etwa Bolte, K.M., a.a.O., S. 93, 236 ff.;

Tesch, Ch., a.a.O., S. 99 ff.

6) Vgl. etwa Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 262 ff.

maße für die Beurteilung einzelner Berufe angegeben; es finden sich aber nur selten Hinweise darüber, wie durchschnittliche Prestigerangwerte eines Berufes zu interpretieren sind, mit denen beispielsweise nur 40 Prozent oder 80 Prozent aller Befragten übereinstimmen, oder was eine Berufsranordnung aussagt, wenn beispielsweise bei einem Teil der geordneten Berufe 50 Prozent der Befragten mit der durchschnittlichen Beurteilung dieser Berufe übereinstimmen und bei anderen Berufen 90 Prozent der Befragten¹⁾.

Bolte beispielsweise kommt in seiner Studie bei der Interpretation der aggregierten Einzelurteile zu dem Ergebnis, daß es keine fortlaufende Folge aller Berufspositionen in einem Prestigekontinuum gibt, "die von allen Gesellschaftsmitgliedern in gleicher Form gesehen und anerkannt wird. Es gibt aber eine weitgehend allgemein gesehene Folge von Ballungen von Berufen, die in sich Berufe mehr oder weniger ähnlichen Prestiges enthalten und sich voneinander deutlich als prestigeunterschiedlich abheben. Die Über- und Unterordnung von Berufen, die der gleichen Ballung angehören, variiert im Urteil der Gesellschaftsmitglieder je nach ihrer Schulbildung, ihrem Beruf und anderen Merkmalen"²⁾. Hatt³⁾ wiederum, der die Daten der 1947 in den Vereinigten Staaten durchgeführten NORC-Studie analysierte, indem er aus dem vorgelegten Berufskatalog drei Inhaltsauswahlen entnahm und untersuchte, wie die Berufe

-
- 1) In der Stereotypenforschung wird häufig nur dann von "der" Einschätzung bzw. "dem" Urteil einer Gruppe gesprochen, wenn ein bestimmter, vom Forscher festgelegter Teil der Gruppenmitglieder in dieser Einschätzung bzw. in diesem Urteil übereinstimmt. Ein solches Vorgehen empfiehlt sich auch für die Berufsprestigeforschung. Vgl. hierzu Bergius, R., Werbik, H., Winter, G.: Urteile deutscher Arbeitnehmer über Völker in Relation zur Zahl ihrer ausländischen Bekannten, in: Psychologische Beiträge 12, 1970, S. 264 f. und oben Punkt 2.1.3.
- 2) Bolte, K.M., a.a.O., S. 93.
- 3) Vgl. Hatt, P., a.a.O., S. 533 - 543.

in den drei Zufallsauswahlen bewertet wurden, stellt in keiner der drei Zufallsauswahlen eine eindeutige Rangfolge des Prestiges der einzelnen Berufe fest. Eindeutige Rangfolgen ergeben sich Hatt zufolge nur in bestimmten Berufsgruppen bzw. -bereichen, die er "occupational families" oder - in Anlehnung an Benoit-Smullyan¹⁾²⁾ - "situses" nannte. Die Ergebnisse von Hatt sind aber insofern in Frage zu stellen, als der in der NORC-Studie verwendete Berufskatalog selbst keine Zufallsauswahl war, und deshalb daraus auch keine weitere Zufallsauswahl gezogen werden durfte³⁾.

2.3.3.3. Das Ratingverfahren

In einem Teil der Berufsprestigeuntersuchungen wurde das Berufsprestige mit Hilfe von Skalen, die die Form von Intervallskalen besitzen, erfaßt⁴⁾. Die Befragten wurden hierbei gebeten, den einzelnen Berufen bestimmte Prestigeabstufungen zuzuordnen, wobei vorausgesetzt wurde, daß die Abstände zwischen den angrenzenden Stufen gleich groß sind und diese auch von den Befragten so wahrgenommen werden. Die Prestigeabstufungen wurden entweder nur verbal vorgegeben, beispielsweise durch die Bezeichnungen "sehr hohes Prestige", "hohes Prestige" usw. oder durch Ziffern, wobei vor oder nach den Skalen, auf denen die einzelnen Berufe

1) Vgl. Benoit-Smullyan, E.: Status, Status Types, and Status Interrelations, in: Am.Soc.Rev., 9, 1944, S. 151 - 164.

2) Vgl. hierzu auch Morris, R.T., Murphy, R.J.: The Situs Dimension in Occupational Structure, in: Am.Soc.Rev., 24, 1959, S. 231 - 239.

3) Zum Problem einer Zufallsauswahl aus allen Berufen vgl. Bolte, K.M., a.a.O., S. 232.

4) Vgl. etwa Carlsson, G., a.a.O., S. 147 ff.; Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 255 ff.; Hodge, R.W., Treiman, D.J., Rossi, P.H.: A Comparative Study ..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 309 ff.; Kleining, G., Moore, H., a.a.O., S. 519 ff.; Maasberg, H., a.a.O., S. 176.

einzustufen waren, die Bedeutung der einzelnen Ziffern erläutert wurde. Es wurde beispielsweise vorgegeben: 1 bedeutet sehr hohes soziales Ansehen, 2 bedeutet hohes soziales Ansehen usw..

Ob aber in den bisherigen Berufsprestigeuntersuchungen, in denen die Befragten jeden der vorgelegten Berufe einer bestimmten Prestigehöhe bzw. -stufe zuzuordnen hatten, gleiche Abstände zwischen den jeweils angrenzenden Prestigestufen gegeben waren oder von den Befragten als gleich groß empfunden wurden und ob damit überhaupt auf dem Intervallskalenniveau gemessen wurde, ist umstritten¹⁾. Gleiche Abstände zwischen den Stufen einer Skala können nur dann vorausgesetzt werden, wenn die vorgegebenen verbalen und numerischen Bezeichnungen sowie die Abstände zwischen ihnen entsprechend getestet wurden. Nach Ansicht von Harder bleibt es offen, ob Befragte ganzzahlige oder gleiche Abstände wahrnehmen, wenn sie eine bestimmte Stufe auf einer vorgelegten Skala wählen, da jeder Befragte zu einem Gegenstand auf einer Skala nur eine Stufe wählt²⁾. "Welche Metrik vorliegt, ist nur durch das Verhalten vieler Befragter zu entscheiden. Ihr Verhalten (behavior = Beantwortung der Fragen im Interview) resultiert nur in den Häufigkeiten h_i . Die x_i enthalten dagegen keine empirische Information und sind in diesem Sinne unbestimmt."³⁾

Die Aggregation der individuellen Einstufungen der einzelnen Berufe erfolgt durch Berechnung des arithmetischen Mittels der Einstufungen eines jeden Berufes. Aus den errechneten Mittelwerten wird dann für alle Berufe eine Prestigerangreihe gebildet, bei der im Gegensatz zum Rang-

1) Vgl. v.d.Lippe, M., a.a.O., S. 35 und 185 f.

2) Vgl. Harder, Th.: Werkzeug der Sozialforschung, München 1974, S. 38.

3) Ebenda, S. 39.

ordnungsverfahren zwei oder mehrere Berufe aufgrund des gleichen Mittelwertes den gleichen Rangplatz einnehmen können. Wie bei Untersuchungen, in denen das Rangordnungsverfahren angewandt wurde, wurde auch in den Untersuchungen, in denen die einzelnen Berufe einer bestimmten Prestigestufe zuzuordnen waren, auf den Aussagewert der Aggregation der individuellen Prestigeurteile mit Hilfe einer Durchschnittsbildung nur vereinzelt eingegangen¹⁾²⁾.

Gegenüber der Ermittlung des Prestiges einer größeren Anzahl von Berufen durch Paarvergleich oder durch das Rangordnungsverfahren dürfte die Erfassung des Berufsprestiges durch Zuordnung der Berufe zu einer kleineren Anzahl von groben Prestigekategorien - zumeist sind fünf bis sieben Stufen üblich - mehr dem im Alltag üblichen Klassifikationsvorgehen entsprechen³⁾. Zudem werden beim Paarvergleich und beim Randordnungsverfahren die Einstufungen einzelner Berufe wesentlich stärker vom vorgelegten Berufssortiment beeinflußt als bei der Einstufung eines jeden Berufes auf einer einzelnen Skala⁴⁾.

2.4. Ansätze zur Erklärung der unterschiedlichen Bewertung von Berufen

Nach den Konzepten und Methoden zur Erfassung des Berufsprestiges sollen im folgenden die Ansätze zur Erklärung⁵⁾ der Bewertung von Berufen erörtert werden. Auf die Konzepte und Methoden zur Erfassung des Berufsprestiges soll

1) Vgl. etwa Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 255 ff.

2) Vgl. hierzu den Punkt 2.3.3.2.

3) Vgl. Davies, A.F.: Prestiges of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 265.

4) Vgl. v.d.Lippe, M., a.a.O., S. 58.

5) Zum Begriff der Erklärung vgl. Albert, H.: Probleme der Theorienbildung, in: Theorie und Realität, hrsg. von Albert, H., Tübingen 1964, S. 3 - 7.

hierbei nur eingegangen werden, soweit dies bei der Diskussion der verschiedenen Erklärungsansätze notwendig ist.

In einem Teil der Berufsprestigeuntersuchungen wurde untersucht, ob und inwieweit sich Befragte, die einzelne Berufe unterschiedlich bewerten, hinsichtlich ausgewählter demographischer Merkmale unterscheiden. Ferner wurde auch untersucht, ob und inwieweit Berufe, denen ein unterschiedliches Prestige beigemessen wird, hinsichtlich bestimmter Merkmale differieren. In anderen Ansätzen wird der soziale Abstand zwischen den Befragten und den bewerteten Berufen untersucht. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Versuchen, in denen unter explizitem oder implizitem Bezug auf verschiedene allgemeine sozialwissenschaftliche Theorien Hypothesen über die Vergabe von Berufsprestige gebildet und diese empirisch überprüft werden¹⁾.

2.4.1. Die Abhängigkeit der Vergabe von Berufsprestige von demographischen Merkmalen

Ein Ansatz zur Erklärung der Vergabe von Berufsprestige bestand darin, das Ausmaß zu untersuchen, in dem Personen mit verschiedenen demographischen Merkmalen einzelne oder alle Berufe unterschiedlich bewerten. Hierzu wurden in einigen Studien die demographischen Merkmale der Personen untersucht, die mehr oder weniger willkürlich als Befragte ausgewählt worden waren. In anderen Studien wurden bewußt Personengruppen ausgewählt, die sich zumindest in einem

1) Vgl. etwa Barber, B., a.a.O., S. 100 ff.; Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 255 ff.; Hodge, W.R., Treiman, D.J., Rossi, P.H.: A Comparative Study..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 309 ff.

demographischen Merkmal unterschieden. So wurden beispielsweise sowohl Schüler und Lehrer, Studenten verschiedener Fachrichtungen, Facharbeiter und ungelernte Arbeiter oder Angehörige der Berufe, die bewertet werden sollten, ausgewählt¹⁾. Die Überprüfung eines möglichen Zusammenhangs zwischen der Vergabe von Berufsprestige und den demographischen Merkmalen der Befragten wurde vor allem auch dort vorgenommen, wo aufgrund einer Zufallsauswahl, einer Quota-Auswahl oder eines sonstigen Auswahlverfahrens, das repräsentativ für eine Gesellschaft²⁾, eine Region³⁾, eine Stadt⁴⁾ oder für eine Berufsgruppe⁵⁾ sein sollte, schon eine Reihe von demographischen Merkmalen vorlagen.

-
- 1) Vgl. Barber, B., a.a.O., S. 100; Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 255 ff.
 - 2) Vgl. Hodge, R.W., Siegel, P.M., Rossi, P.H.: Occupational Prestige ..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 322; Hodge, R.W., Treiman, D.J., Rossi, P.H.: A Comparative Study ..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 309 ff.; Reiss, A.J., Jr.: Sources of Variation in Rating the Prestige Status of Occupations, in: Reiss, A.J., Jr., Occupations ..., a.a.O., S. 162 ff.; Tesch, Ch., a.a.O., S. 87 ff.
 - 3) Vgl. Bolte, K.M., a.a.O., S. 31 ff., 36 ff., 49 ff.
 - 4) Vgl. Mayntz, R.: Soziale Schichtung ..., a.a.O., S. 106 ff.
 - 5) Vgl. Kaupen, W., Rasehorn, Th., a.a.O., S. 16 ff., 70 ff., 96 ff.; Pross, H., Boetticher, K.W., a.a.O., S. 18 ff., 91 ff.; Maasberg, H., a.a.O., S. 41 ff., 151 ff.; Schefer, G., a.a.O., S. 23 ff., 40 ff.; Schnelle, H.: Bezugsgruppenprobleme..., in: Soziologische Probleme ..., hrsg. von Kaupen-Haas, H., a.a.O., S. 53, 57 ff.

2.4.1.1. Alter

Counts¹⁾ und Niez²⁾ stellten keine Unterschiede in der Vergabe von Berufsprestige bei Kindern und Erwachsenen fest. Andere Autoren³⁾ wiesen - wenn auch teilweise nur geringe - altersspezifische Unterschiede bei der Bewertung von Berufen nach. Bei Maasberg⁴⁾ wiederum war die Einschätzung des Prestiges verschiedener Berufe durch befragte Apotheker weitgehend konstant, während ältere Berufsangehörige den eigenen Beruf höher einstufen als jüngere. In den Studien von Baensch⁵⁾ und Bolte⁶⁾ streuten die Prestigeurteile älterer Befragter weniger als die Urteile jüngerer Befragter. Tesch⁷⁾ wiederum stellte fest, daß Angehörige mittlerer Altersklassen in der Bewertung der vorgelegten Berufe stärker übereinstimmten als jüngere oder ältere Befragte.

In der NORC-Studie wurde nicht nur untersucht, ob jüngere Personen bestimmte Berufe anders bewerten als ältere, sondern es wurde darüber hinaus auch überprüft, warum ggf. verschiedene Berufe von jüngeren Personen anders eingeschätzt werden als von älteren. Es wurde die Hypothese aufgestellt, daß ältere Erwerbstätige aufgrund ihrer geringeren Beweglichkeit neuere Berufe nicht so häufig wie jüngere Erwerbstätige ausüben, und daß der Anteil älterer

-
- 1) Vgl. Counts, G.S.: The Social Status ..., zitiert nach: Barber, B., a.a.O., S. 100.
 - 2) Vgl. Niez, A.: The Depression and the Social Status, in: Elem.School J., 1935, zitiert nach: Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 256.
 - 3) Vgl. Hall, J., Jones, C.D., a.a.O., S. 43; Juraschek, G., a.a.O., S. 48 f., 62; Pross, H., Boetticher, K.W., a.a.O., S. 96 f.; Rossi, P.H., Inkeles, A., a.a.O., S. 238 ff.; Sarapata, A., Wesolowski, W., a.a.O., S. 581 ff.
 - 4) Vgl. Maasberg, H., a.a.O., S. 152 ff.
 - 5) Vgl. Baensch, M., a.a.O., S. 104.
 - 6) Vgl. Bolte, K.M., a.a.O., S. 44.
 - 7) Vgl. Tesch, Ch., a.a.O., S. 222 ff.

Personen in Berufen, die seltener als in der Vergangenheit ausgeübt werden, größer ist. Eine weitere Hypothese ging davon aus, daß sich jüngere Personen mehr an neueren Berufen orientieren und deshalb neuere Berufe höher bewerten als ältere Personen. Diese Hypothesen konnten jedoch mit dem vorhandenen Datenmaterial nicht belegt werden. Jüngere Befragte stuften nur einige wenige neuere Berufe, wie z.B. den Chemiker oder den Funktionär einer Gewerkschaft, signifikant höher ein als die älteren Befragten¹⁾.

2.4.1.2. Geschlecht

In der bereits angeführten NORC-Studie wurde überprüft, ob Frauen manche Berufe deswegen anders als Männer einstufen, weil sie meist nicht so häufig und nicht so lange im Erwerbsprozeß stehen wie Männer und deshalb geringere Kenntnisse über manche Berufe und ihre Bewertung besitzen. Auch hier konnte - ebenso wie beim Alter der Befragten - kein eindeutiger Zusammenhang festgestellt werden, wenngleich sich die Tendenz andeutete, daß Männer technische und handwerkliche Berufe höher als Frauen einstufen, während Frauen Angestellten- und Beamtenberufe mit ihrer größeren Arbeitsplatzsicherheit, Berufe, die weniger körperlichen Arbeitseinsatz erfordern, sowie Berufe des tertiären Sektors höher als Männer bewerteten²⁾.

In der Untersuchung von Tesch³⁾ konnte die Hypothese der NORC-Studie, daß Frauen den Angestellten- und Beamtenpositionen ein höheres Prestige zuweisen als Männer, be-

1) Vgl. Reiss, A.J., Jr.: Sources of Variation..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 185 ff.

2) Vgl. ebenda, S. 183 ff.

3) Vgl. Tesch, Ch., a.a.O., S. 197 ff., 222 f.

stätigt werden. Es konnte jedoch keine höhere Einstufung technischer und handwerklicher Berufe durch männliche Befragte festgestellt werden.

Männer stuften Berufe mit "militärischem Charakter" oder mit einem "politischen Einschlag", d.h. Berufe mit einer politischen Führungs- und Schutzfunktion¹⁾²⁾ niedriger und Berufe, die besondere Anforderungen an die körperlichen Kräfte stellen, höher als Frauen ein.

Als weiterer geschlechtsspezifischer Unterschied zeigte sich eine geringere Streuung der Prestigeurteile der weiblichen Befragten³⁾.

2.4.1.3. Ausbildung

Ausbildungsspezifische Unterschiede bei der Vergabe von Berufsprestige werden zum einen für Befragte mit unterschiedlichem Ausbildungsniveau festgestellt⁴⁾. Zum anderen zeigen sich auch Unterschiede in der Bewertung von Berufen durch Personen mit gleichem Ausbildungsniveau, aber unterschiedlicher Fachrichtung⁵⁾. Darüber hinaus wird in einigen Untersuchungen auch eine größere Einheitlich-

1) Vgl. Tesch, Ch., a.a.O., S. 197 ff., 222 f.

2) Vgl. hierzu auch Taylor, L.: Occupational Sociology, New York 1968, S. 175.

3) Vgl. Baensch, M., a.a.O., S. 86; Ramsey, Ch.E.; Smith, R.J.: Japanese and American Perspectives of Occupations, in: Am.J.Soc., 65, 1960, S. 475 - 482; Tesch, Ch., a.a.O., S. 205.

4) Vgl. Counts, G.S.: The Social Status ..., zitiert nach: Barber, B., a.a.O., S. 100.

5) Vgl. Coutu, W.: The Relative Prestige of Twenty Professions, in: Social Forces, 14, 1936, S. 522 - 529, zitiert nach: Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 256.

keit und eine größere Urteilsschärfe bei Personen mit einer längeren Ausbildung nachgewiesen¹⁾.

2.4.1.4. Beruf

In vielen Berufsprestigeuntersuchungen wurde der Zusammenhang zwischen der Berufsposition der Befragten und deren Prestigeurteil überprüft.

Hartmann²⁾ konnte keine Unterschiede in der Berufsrangordnung von Personen mit unterschiedlichen Berufspositionen feststellen. Demgegenüber kamen beispielsweise eine Reihe anderer Autoren³⁾ zu dem Ergebnis, daß die Einstufung der vorgelegten Berufe mit den Berufen der Befragten teilweise variierte.

Im Mittelpunkt des Interesses stand vielfach die Frage, ob und inwieweit die Angehörigen bestimmter Berufe den eigenen Beruf oder mit dem eigenen Beruf verwandte Berufe anders bewerten als die Angehörigen anderer Berufe. Auch hierzu widersprechen sich die Ergebnisse in den verschiedenen Untersuchungen. Hartmann sowie Rossi und Inkeles⁴⁾ konnten

-
- 1) Vgl. Baensch, M., a.a.O., S. 38 ff.; Bolte, K.M., a.a.O., S. 40 ff.; Hall, R.H.: Occupations and the Social Structure, Englewood Cliffs, Ill., 1969, S. 267; Juraschek, G., a.a.O., S. 114; Mayntz, R.: Soziale Schichtung ..., a.a.O., S. 111; Reiss, A.J., Jr.: Sources of Variations..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations..., a.a.O., S. 172 ff.; Tesch, Ch., a.a.O., S. 234 ff.
 - 2) Vgl. Hartmann, G.W.: The Prestige of Occupations..., zitiert nach: Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 258.
 - 3) Vgl. Bolte, K.M., a.a.O., S. 40 ff.; Catell, R.B.: The Concept of Social Status, in: J.Soc.Psychol., 15, 1942, S. 293 - 308; Mayntz, R.: Soziale Schichtung ..., a.a.O., S. 110 ff.; Reiss, A.J., Jr.: Sources of Variations ..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 176 ff.; Tesch, Ch., a.a.O., S. 247 ff.; Pross, H., Boetticher, K.W., a.a.O., S. 91 ff.
 - 4) Vgl. Hartmann, G.W.: The Prestige of Occupations..., zitiert nach: Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 258.

keine wesentlichen Unterschiede in der Bewertung einzelner Berufe bzw. Berufsgruppen zwischen Angehörigen dieser Berufe bzw. Berufsgruppen und Angehörigen anderer Berufe feststellen.

Demgegenüber stellte Blau¹⁾ in einer Analyse von Daten der NORC-Studie eine Tendenz fest, den eigenen oder verwandte Berufe höher einzustufen als dies Angehörige anderer Berufe tun. Kahl²⁾, der einige amerikanische Berufsprestigeuntersuchungen zusammenfaßte, sowie Bolte u.a.³⁾ kamen gleichfalls zu dem Ergebnis, daß Personen einen Beruf, der sich vom eigenen Beruf nur wenig hinsichtlich des Tätigkeitsfeldes und anderer Merkmale unterscheidet, höher bewerten als Personen, deren Beruf sich von dem zu bewertenden Beruf mehr unterscheidet. Bei Tesch⁴⁾ neigte die Mehrzahl der Befragten zwar ebenfalls dazu, den eigenen Beruf besser als Angehörige anderer Berufe einzuordnen, der eigene Beruf wurde jedoch bei der Frage nach der mutmaßlichen Einschätzung durch die Öffentlichkeit geringer eingeschätzt.

In der Untersuchung von Maasberg⁵⁾ zeigte sich, daß sich Apotheker niedriger einstufen als sie von der Bevölkerung gesehen wurden. Pross und Boetticher⁶⁾ deuten eine Erklärung für die widersprüchlichen Ergebnisse an. Aus ihren Daten ergab sich die Tendenz, daß der eigene Rang um so geringer eingeschätzt wird, je höher der eigene Rang in der allgemeinen

1) Vgl. Blau, P.M.: Occupational Bias and Mobility, in: Am.Soc.Rev., 22, 1957, S. 394 f.

2) Vgl. Kahl, J.A., a.a.O., S. 84.

3) Vgl. Baensch, M., a.a.O., S. 54 ff.; Bolte, K.M., a.a.O., S. 40 ff., 63; Mayntz, R.: Soziale Schichtung ..., a.a.O., S. 111; Rossi, P.H., Inkeles, A., a.a.O., S. 245; Svalastoga, K.: Social Differentiation, a.a.O., S. 103 ff.

4) Vgl. Tesch, Ch., a.a.O., S. 140 ff.

5) Vgl. Maasberg, H., a.a.O., S. 15 ff.

6) Vgl. Pross, H., Boetticher, K.W., a.a.O., S. 95 f.

Rangordnung ist. So bewerteten beispielsweise Mitglieder von Unternehmensvorständen das Vorstandsmitglied zumeist niedriger als dieses von Prokuristen und Direktoren bewertet wurde. Diese Ergebnisse scheinen die Hypothese zu bestätigen, wonach hochgestellte Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens sich zu unterschätzen und Personen mit einer mehr durchschnittlichen Stellung sich zu überschätzen pflegen¹⁾.

2.4.1.5. Schichtzugehörigkeit

Eine Reihe empirischer Belege finden sich auch über Zusammenhänge zwischen der Schichtzugehörigkeit der Befragten und ihren Prestigeurteilen. Darauf soll hier nicht näher eingegangen werden, weil die eben behandelten Faktoren Ausbildung und Beruf oft als Indikatoren für die Schichtzugehörigkeit herangezogen werden²⁾. Häufig wird festgestellt, daß einzelne Berufe von den Angehörigen bestimmter Schichten höher bzw. niedriger als von den Angehörigen anderer Schichten bewertet werden³⁾. Daneben werden auch Angaben über die Streuung der Prestigeurteile in den einzelnen Schichten gemacht. So stellten Garbin und Bates⁴⁾ beispielsweise fest, daß die Prestigeurteile in den einzelnen Schichten weniger streuten als die Prestigeurteile in der Gesamtheit der Befragten. Hyman⁵⁾ führt dies auf verschie-

1) Vgl. Sixtl, F., a.a.O., S. 262.

2) Vgl. oben Punkt 2.2.3.1.

3) Vgl. Baensch, M., a.a.O., S. 110; Carlsson, G., a.a.O., S. 149 ff.; Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 255 ff.; Hall, J., Jones, C.D., a.a.O., S. 31 ff.; Juraschek, G., a.a.O., S. 100; Reiss, A.J., Jr.: Sources of Variation ..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 187 ff.

4) Garbin, A.P., Bates, F.C., a.a.O., S. 295 ff.

5) Vgl. Hyman, H.H.: The Value Systems of Different Classes, in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 488 - 499.

dene Wertsysteme in den einzelnen Schichten zurück. In einer anderen Studie weisen die Angehörigen der gehobenen Mittelschicht eine größere Einheitlichkeit in der Bewertung auf als die Angehörigen der Oberschicht¹⁾.

2.4.1.6 Wohnort

Die Bewohner von Gemeinden mit unterschiedlicher Einwohnerzahl oder von verschiedenen Regionen eines Landes stimmen in ihren Prestigeurteilen in einigen Studien weitgehend überein²⁾. So wurde beispielsweise nur einigen der vorgegebenen typischen landwirtschaftlichen Berufe von den Bewohnern ländlicher Gebiete ein anderes Prestige zugewiesen als von den Bewohnern größerer Städte³⁾. In der NORC-Studie hingegen wurde eine tendenziell höhere Bewertung von Berufen mit einer wissenschaftlichen oder musischen Ausbildung bei Großstadtbewohnern festgestellt, wobei als einer der Gründe für ortsspezifische Unterschiede in der Prestigevergabe die unterschiedliche Information über verschiedene Berufe angeführt wurde⁴⁾. Auch Tesch sowie Kaupen und Rasehorn⁵⁾ kamen zu dem Ergebnis, daß die Wohnortgröße einen Einfluß auf die Prestigevergabe hat und daß mit zunehmender Wohnortgröße sowohl Schärfe wie auch Einheitlichkeit der Prestigeurteile zunehmen.

1) Vgl. Tesch, Ch., a.a.O., S. 258 ff.

2) Vgl. Bolte, K.M., a.a.O., S. 54 ff.; Ramsey, Ch.E., Smith, R.J., a.a.O., S. 478; Wurzbacher, G., a.a.O., S. 56.

3) Vgl. Bolte, K.M., a.a.O., S. 54 ff.

4) Vgl. Reiss, A.J., Jr.: Sources of Variation ..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 169 ff.

5) Vgl. Kaupen, W., Rasehorn, Th., a.a.O., S. 70 ff., 94 ff., 114 ff.; Tesch, Ch., a.a.O., S. 283 ff.

2.4.1.7. Sonstige demographische Merkmale

Neben den behandelten Merkmalen wurden noch weitere demographische Merkmale als mögliche Einflußfaktoren der Vergabe von Berufsprestige untersucht. Hinsichtlich konfessioneller Unterschiede bei der Bewertung von Berufen sei hier die Studie von Tesch¹⁾ genannt. Die Abhängigkeit der Bewertung von Berufen vom Einkommen der Befragten wurde beispielsweise in der NORC-Studie untersucht²⁾.

2.4.1.8. Zusammenfassung

In den eben angeführten Studien wurden die Prestigerangordnungen von Personen mit unterschiedlichen demographischen Merkmalen verglichen, ohne daß bei der Datenerhebung auf die Frage eingegangen worden war, warum Personen mit unterschiedlichen Ausprägungen eines oder mehrerer demographischer Merkmale verschiedene Berufe unterschiedlich bewerten. Damit wurde außer acht gelassen, daß der gleiche objektive Kontext - definiert etwa als geographische Einheit oder eine genau definierte Menge von Personen - für die verschiedenen Kategorien von Personen unterschiedlich relevant ist, also einer Vielzahl von verschiedenen subjektiven Kontexten entspricht³⁾.

1) Vgl. Tesch, Ch., a.a.O., S. 268 ff.

2) Vgl. Reiss, A.J., Jr.: Sources of Variation ..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 182 f.

3) Vgl. Hummell, H.J.: Probleme der Mehrebenenanalyse, Stuttgart 1972, S. 137.

Dem Mangel einer fehlenden theoretischen Fundierung wird zwar in einigen Berufsprestigeuntersuchungen dadurch zu begegnen versucht, daß der Erhebung des Berufsprestiges eine Darstellung von Theorien und Untersuchungen über den Zusammenhang zwischen bestimmten demographischen Merkmalen von Personen bzw. deren Wertvorstellungen, Einstellungen usw. und dem Berufsprestige vorausgeschickt wird¹⁾; dieser Ansatz indes bleibt dann mangelhaft, wenn die theoretischen Vorüberlegungen keinen Niederschlag in entsprechenden Testfragen finden und nur für die Interpretation der gewonnenen Prestigeurteile herangezogen werden. So wurden beispielsweise als Gründe für einen Zusammenhang zwischen den Merkmalen Geschlecht, Alter, Religion usw. einerseits und der Bewertung von Berufen andererseits unterschiedliche Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten der Angehörigen von Gruppen mit unterschiedlichen demographischen Merkmalen angeführt; diese unterschiedlichen Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten wurden jedoch mit Ausnahme der NORC-Studie nicht erhoben. Damit fehlt aber - abgesehen vom methodischen Ansatz der einzelnen Berufsprestigeuntersuchung - ein Bewertungsmaßstab, um die zum Teil sich widersprechenden Ergebnisse über den Zusammenhang zwischen bestimmten demographischen Merkmalen und der Bewertung von Berufen hinsichtlich ihres Aussagewertes zu vergleichen.

1) Vgl. Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 255 ff.; Maasberg, H., a.a.O., S. 152 ff.; Pross, H., Boetticher, K.W., a.a.O., S. 95 f.

2.4.2. Die Abhängigkeit der Vergabe von Berufsprestige von den Merkmalen der bewerteten Berufe

Zur Erklärung der Vergabe von Berufsprestige wurde über die Untersuchung der demographischen Merkmale der Befragten hinaus auch versucht, die Berufe zu analysieren, die von den Befragten oder - bei objektiven Ansätzen¹⁾ - vom Forscher unterschiedlich bewertet wurden. Besonders häufig wurden hierbei die Merkmale Bedeutung oder Nützlichkeit²⁾ eines Berufes für die Gesellschaft, die für die Ausübung eines Berufes erforderliche Ausbildung und das Einkommen, das die Angehörigen eines Berufes erhalten, in die Analyse einbezogen³⁾. So untersuchte Reiss den Zusammenhang zwischen der Vergabe von Berufsprestige und den Merkmalen Einkommen und Ausbildung bei 45 Berufen, indem er das im Zensus von 1950 erhobene Durchschnittseinkommen dieser Berufe und die durchschnittliche Ausbildung der Angehörigen dieser Berufe mit den Prestigeeinstufungen in der NORC-Studie verglich. Reiss kam zu dem Ergebnis, daß weder das Einkommen noch die für einen Beruf erforderliche Ausbildung allein ein guter Indikator für die Bewertung dieses Berufes ist⁴⁾⁵⁾.

1) Vgl. oben Punkt 2.2.2.

2) Teilweise wurde auf die funktionalistische Theorie der sozialen Schichtung Bezug genommen. Vgl. etwa Schnelle, H.: Bezugsgruppenprobleme..., in: Soziologische Probleme ..., hrsg. von Kaupen-Haas, H., a.a.O., S. 59; und unten Punkt 2.4.6.3.

3) Vgl. Baensch, M., a.a.O., S. 39 ff; Bolte, K.M., a.a.O., S. 72 ff.; Maasberg, M., a.a.O., S. 151; Mayntz, R.: Soziale Schichtung ..., a.a.O., S. 106 ff.; Wurzbacher, G., a.a.O., S. 52 ff.

4) Vgl. Reiss, A.J., Jr.: Social Correlates ..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 84 f.

5) Reiss untersuchte auch Zusammenhänge zwischen den Prestigeeinstufungen und weiteren Merkmalen von Berufen, wie z.B. der "elasticity of the labor force in occupations", d.h. den Anteil der Arbeitslosen in einem Beruf oder den Anteil ethnischer Minderheiten in einem Beruf. Doch auch diese Merkmale erwiesen sich als keine guten Indikatoren für die Vergabe von Berufsprestige.

Vgl. Reiss, A.J., Jr.: Social Correlates ..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 86 ff.

Duncan konstruierte mit Hilfe der Censusdaten von 1950 über das durchschnittliche Einkommen und die Ausbildung der Angehörigen verschiedener Berufe einen sozioökonomischen Index. Da diese beiden Merkmale stark vom Alter der Erwerbstätigen abhängig sind, wurde hierbei versucht, altersspezifische Einflüsse zu eliminieren. Duncan konnte eine hohe Übereinstimmung zwischen seinen Indexdaten und den Prestigeeinstufungen in der NORC-Studie feststellen, wobei sich allerdings einige Abweichungen ergaben. So wurde z.B. der Geistliche nach dem "socioeconomic index for all occupations" wesentlich niedriger eingestuft, da sich das relativ niedrige Gehalt der Geistlichen stark in der Einkommenskomponente des Index niederschlug¹⁾.

Auch die vom Bureau of the Census gebildeten "Socio-Economic Status Scores" basieren auf dem Gedanken, daß die Bewertung von Berufen vom Einkommen, das Angehörige dieser Berufe haben, und von der Ausbildung, die in diesen Berufen erforderlich ist, abhängig ist. Die mit diesem Instrument erhaltenen Einstufungen von Berufen korrelierten hoch mit den Ergebnissen, die mit dem Index von Duncan gewonnen wurden²⁾.

Für die unterschiedliche Bewertung einzelner Berufe werden einige weitere Merkmale der bewerteten Berufe angeführt. Danach werden Berufe insbesondere dann unterschiedlich bewertet, wenn ihr Bekanntheitsgrad in einzelnen Bevölkerungsgruppen unterschiedlich ist³⁾ oder wenn das betreffende Berufsbild noch unklar ist. Ferner wird angenommen, daß besonders Berufe, die neu entstanden sind⁴⁾, oder ein weites

-
- 1) Vgl. Duncan, O.D.: A socioeconomic Index for all Occupations, in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 109 ff.
 - 2) Vgl. Robinson, J.P. et. al, a.a.O., S. 336.
 - 3) Vgl. Reiss, A.J., Jr.: Problems of Method ..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 12 ff.
 - 4) Vgl. Carlsson, G., a.a.O., S. 149; Bolte, K.M., a.a.O., S. 62.

Tätigkeitsfeld oder sehr unterschiedliche Stellungen abdecken, wie z.B. die Berufe Sekretärin, Angestellter und Schriftsteller sehr unterschiedlich bewertet werden¹⁾.

Die Ansätze, die ausschließlich die Merkmale von Berufen, die unterschiedlich bewertet werden, analysieren, ohne den Bewertungsprozeß zu erfassen, können jedoch keine Auskunft darüber geben, ob und inwieweit Individuen die ermittelten Merkmale überhaupt oder in gleicher Weise für die Bewertung von Berufen heranziehen, wie dies aufgrund der Analyse der Merkmale der bewerteten Berufe angenommen wird²⁾.

2.4.3. Untersuchung des sozialen Abstandes zwischen den Befragten und den bewerteten Berufen

Ein weiterer Ansatz zur Erklärung der Vergabe von Berufsprestige besteht darin, daß in die Analyse sowohl Merkmale der bewerteten Berufe als auch Merkmale der Befragten einbezogen werden. Es wird hierbei untersucht, ob die unterschiedliche Bewertung einzelner Berufe durch den sozialen Abstand zwischen den Befragten und den zu bewertenden Berufen beeinflußt wird. Der soziale Abstand wird durch den Beruf der Befragten, durch die Art ihrer Tätigkeit und das unmittelbare Objekt ihrer Tätigkeit oder durch die Schichtzugehörigkeit der Befragten einerseits sowie durch die Merkmale der zur Einschätzung vorgelegten Berufe andererseits erfaßt.

Auf den Einfluß des sozialen Abstandes zwischen dem Beruf der Befragten und den bewerteten Berufen wurde bereits ein-

1) Vgl. Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 258, 263; Rossi, P.H., Inkeles, A., a.a.O., S. 240.

2) Vgl. Rossi, P.H., Inkeles, A.S., a.a.O., S. 243 ff.

gegangen¹⁾. Es wurde aufgezeigt, daß der eigene Beruf oder Berufe, die mit dem eigenen Beruf verwandt sind, in einigen Studien etwas höher bewertet werden als von Angehörigen anderer Berufe. Es liegen jedoch auch Ergebnisse anderer Studien vor, in denen Personen den eigenen Berufe oder mit ihm verwandte Berufe nicht anders oder sogar niedriger einordnen als Personen, die andere Berufe ausüben.

In einigen Studien konnte der empirische Nachweis erbracht werden, daß Berufe, die den Angehörigen einer Schicht nahe standen, von diesen höher eingestuft wurden als von den Angehörigen anderer Schichten. Allerdings zeigt sich ein solcher Zusammenhang nicht für alle Berufe und für alle Schichten²⁾.

Der Hauptmangel einer bloßen Gegenüberstellung von Merkmalen der Befragten und von bewerteten Berufen beruht auf der Vernachlässigung individueller Bewertungsprozesse. Reiss und Duncan deuten indirekt auf diesen Sachverhalt hin, indem sie feststellen, daß gerade die Berufe, bei denen das Einkommen oder die erforderliche Ausbildung schwer abzuschätzen ist, von Personen mit differierenden individuellen Merkmalen, wie z.B. dem Einkommen oder der Ausbildung, unterschiedlich bewertet werden³⁾⁴⁾.

1) Vgl. Punkt 2.4.1.3.

2) Vgl. Baensch, M., a.a.O., S. 111 ff.; Bolte, K.M., a.a.O., S. 30; Carlsson, G., a.a.O., S. 149 ff.; Mayntz, R.: Soziale Schichtung ..., a.a.O., S. 106 ff.; Reiss, A.J., Jr.: Sources of Variation ..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations, a.a.O., S. 187 ff.; Tesch, Ch., a.a.O., S. 247 ff.

3) Vgl. Duncan, O.D.: A Socio-economic Index ..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 109 ff.; Reiss, A.J., Jr.: Sources of Variation ..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 109 ff.

4) Vgl. hierzu auch Hyman, H.H.: The Value Systems of Different Classes, in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 488 - 499.

2.4.4. Analyse der in verschiedenen Ländern gewonnenen Prestigeskalen

Neben der Analyse der demographischen Merkmale der Befragten und/oder der Merkmale der bewerteten Berufe versuchte man auch durch einen Vergleich der Prestigeskalen, die sich bei Erhebungen in verschiedenen Gesellschaften ergeben hatten, Ansatzpunkte für eine Erklärung der Vergabe von Berufsprestige zu erhalten.

Zu diesem Zwecke verglichen Inkeles und Rossi¹⁾ die Berufsprestigeskalen aus sechs modernen Industriegesellschaften, nämlich aus den Vereinigten Staaten, der Bundesrepublik Deutschland, Großbritannien, Neuseeland, Japan und der Sowjetunion. Inkeles und Rossi wiesen zwar selbst auf die methodischen Probleme hin, die sich aus unterschiedlichen Befragungsgesamtheiten, aus unterschiedlichen Fragestellungen und einer unterschiedlichen Zusammensetzung des jeweils vorgelegten Berufskatalogs ergeben; sie hielten aber einen solchen Vergleich unter der Voraussetzung für möglich, daß hierfür nur solche Berufe aus den einzelnen Berufsskalen herangezogen werden, die miteinander vergleichbar sind. Es konnte eine hohe Korrelation zwischen den Prestigeskalen der untersuchten Gesellschaften festgestellt werden. Dies weist nach Inkeles und Rossi darauf hin, daß in den hochindustrialisierten Industriestaaten eine relativ invariable Prestigehierarchie von Berufen besteht.

Auch bei Tesch, der die in seiner Studie festgestellte Prestigerangordnung in der DDR mit den Prestigerangordnungen der bereits von Inkeles und Rossi ausgewählten sechs Gesellschaften verglich, ergab sich eine hohe Übereinstimmung zwischen den einzelnen Prestigeskalen²⁾.

1) Vgl. Inkeles, A., Rossi, P.H., a.a.O., S. 330 ff.

2) Vgl. Tesch, Ch., a.a.O., S. 163 ff.

Sowohl Inkeles und Rossi wie auch Tesch stellten jedoch fest, daß es trotz der hohen Übereinstimmung der Prestigehierarchie doch einige Berufe gibt, deren Bewertung in den verschiedenen Gesellschaften differiert. Unterschiedlich bewertet werden vor allem Berufe aus der Landwirtschaft, Dienstleistungsberufe oder militärische Berufe oder auch die Selbständigkeit im Beruf¹⁾²⁾. Für die unterschiedliche Bewertung der genannten Berufe wurden aufgrund fehlender empirischer Unterlagen jedoch nur plausible Erklärungen angeführt.

2.4.5. Analyse der zu verschiedenen Zeitpunkten gewonnenen Prestigeskalen in einer Gesellschaft

Ein weiterer Ansatz zur Erklärung der Vergabe von Berufsprestige bestand darin, die Prestigeskalen, die zu verschiedenen Zeitpunkten in einer Gesellschaft erhoben wurden, miteinander zu vergleichen.

In den Vereinigten Staaten legte Niez³⁾ den bereits in der Untersuchung von Counts zusammengestellten Berufskatalog - nur ein wenig gekürzt - drei Gruppen von Schulkindern in den Jahren 1928, 1932 und 1934 zur Bewertung vor. Abgesehen von einigen geringfügigen Unterschieden bei der Bewertung von Berufen in der Mitte der Rangordnung, stimmten die zu den drei Zeitpunkten erhobenen Prestigeurteile weitgehend

1) Vgl. Tesch, Ch., a.a.O., S. 173 ff.; Inkeles, A., Rossi, P.H., a.a.O., S. 338; Ramsey, Ch.E., Smith, R.J., a.a.O., S. 475 ff.

2) Vgl. hierzu auch Arensberg, der die unterschiedliche Bewertung der englischen Begriffe "business" und "businessman" herauszustellen versuchte.
Vgl. Arensberg, C.M.: Ergebnisse der deutschen Gemeindestudie im internationalen Vergleich, in: Wurzbacher, G., a.a.O., S. 291 ff.

3) Vgl. Niez: The Depression and the Social Status of Occupations, zitiert nach: Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 257.

mit der von Counts 1925 festgestellten Prestigerangordnung überein. Niez schloß hieraus, daß sich die wirtschaftliche Depression nicht - wie erwartet worden war - auf die Bewertung von Berufen ausgewirkt hatte. Auch ein Vergleich von Ergebnissen zweier Untersuchungen aus den Jahren 1927¹⁾ und 1934²⁾ mit den Ergebnissen der Studie von Counts erbrachte keine wesentlichen Unterschiede in der Bewertung von Berufen. Ebenso wenig konnten auch Deeg und Paterson, die die von Counts durchgeführte Untersuchung im Jahre 1947 - allerdings mit nur 25 Berufen - wiederholten, keine wesentlichen Änderungen der Bewertung von Berufen innerhalb des Zeitraumes von 1925 bis 1947 feststellen³⁾.

In den eben angeführten Studien wurden jedoch nur Schüler, Collegestudenten und Lehrer befragt, so daß die gewonnenen Ergebnisse nicht auf die gesamte Gesellschaft übertragen werden können. Aussagen über mögliche Veränderungen der Bewertung von Berufen in einer Gesellschaft lassen sich jedoch nur machen, wenn das Prestige von Berufen zu zwei Zeitpunkten jeweils bei denselben Personen oder bei einer repräsentativen Auswahl von Mitgliedern dieser Gesellschaft mit dem gleichen Meßinstrument erhoben wird. Diesem Anspruch werden die angeführten Studien jedoch nicht gerecht.

Einen solchen Versuch, mit dem gleichen Meßinstrument Veränderungen in der Bewertung von Berufen festzustellen, unternahmen Hodge, Siegel und Rossi, indem sie die NORC-Studie aus dem Jahre 1947 im Jahre 1963 wiederholten. Es konnte

-
- 1) Vgl. Anderson, W.A.: Occupational Attitudes and Choices of a Group of College Men, in: Social Forces, 4, 1927, zitiert nach: Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 257.
 - 2) Vgl. Anderson, W.A.: The Occupational Attitudes ..., zitiert nach: Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 257.
 - 3) Vgl. Deeg, M.E., Paterson, D.G.: Changes in Social Status of Occupations, in: Occupations, 25, 1947, S. 205 ff., zitiert nach: Barber, B., a.a.O., S. 100.

eine hohe Korrelation zwischen beiden Skalen festgestellt werden. Dies wurde vor allem damit begründet, daß sich in diesem Zeitraum die Ausbildungsanforderungen vieler Berufe sowie das Lohn- und Gehaltsgefüge nur wenig geändert hatten. Diese Erklärung können die Verfasser aber nicht empirisch belegen¹⁾.

Wenn auch nach Hodge, Siegel und Rossi die Prestigerangordnung als ganzes im Zeitraum zwischen 1947 und 1963 als sehr stabil angesehen werden kann, so deuten sich doch einige Veränderungen in der Bewertung einzelner Berufe an. So ist das Prestige von wissenschaftlichen Berufen etwas gestiegen und das von musischen Berufen etwas gesunken. Als mögliche Ursache für einen Teil dieser Änderungen wird die unterschiedliche Information über verschiedene Berufe genannt. Inwieweit dies zutrifft, läßt sich aus dem Untersuchungsbericht nicht entnehmen²⁾.

2.4.6. Erhebung der Kriterien, nach denen Berufsprestige vergeben wurde

Neben den Studien, in denen versucht wurde, die Vergabe von Berufsprestige mit Hilfe einer Analyse der demographischen Merkmale der Befragten und der Merkmale der bewerteten Berufe zu erklären, gibt es auch eine Reihe von Studien, die über die Prestigeurteile hinaus auch die Kriterien erhoben, nach denen verschiedenen Berufen ihr Prestige beigegeben wurde³⁾. In diesen Studien wurden zum Teil offene Fragen verwendet. Die Antworten wurden jedoch nur teilweise mit Hilfe von sozialwissenschaftlichen Theorien interpretiert und bewertet. In anderen Studien wurden die Kriterien,

1) Vgl. Hodge, R.W., Siegel, P.M., Rossi, P.H.: Occupational Prestige ..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 322 ff.

2) Vgl. ebenda.

3) Vgl. Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 255 ff.

nach denen die Befragten die vorgelegten Berufe zu bewerten hatten, aus sozialwissenschaftlichen Theorien, insbesondere aus der funktionalistischen Theorie der sozialen Schichtung, abgeleitet.

2.4.6.1. Direkte Fragen nach den Kriterien, nach denen Berufsprestige vergeben wurde

In einigen Studien wurden die Befragten unmittelbar nach der Einordnung bzw. Einstufung der Berufe direkt nach den eigenen Gründen, Kriterien oder Maßstäben des abgegebenen Prestigeurteils gefragt. In der NORC-Studie wurde beispielsweise folgende Frage gestellt: "When you say that certain jobs have excellent standing, what do you think is the one main thing about such a job that gives this standing?"¹⁾ 18 Prozent der Befragten gaben als wichtigstes Kriterium den guten Verdienst an, 16 Prozent die Bedeutung für die Gesellschaft und 14 Prozent sowohl das Geld wie die Ausbildung und den Einsatz, der für die Ausübung eines Berufes notwendig ist. Reiss kam aufgrund dieser Daten zu dem Ergebnis, daß sich die Befragten zwar hinsichtlich des Kriteriums, an dem sie sich bei der Vergabe von Berufsprestige in erster Linie orientierten, erheblich unterscheiden, daß aber die Berufsrangordnungen der Befragten sehr hoch miteinander korrelierten, obwohl unterschiedliche Kriterien für die Bewertung herangezogen worden waren²⁾.

Bei Bolte wurden "als die Abstufung bestimmende Faktoren besonders häufig der Grad der Leistung, der Verantwortlichkeit, der Ausbildung und das geistige Niveau erwähnt"³⁾,

1) Reiss, A.J., Jr.: Sources of Variation ..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 190.

2) Vgl. ebenda, S. 190 ff.

3) Bolte, K.M., a.a.O., S. 67 ff.

während bei Wurzbacher die Einschätzung nach dem Grad der persönlichen Ausbildung und Bildung am auffälligsten in Erscheinung trat¹⁾.

Bolte stellte ebenso wie Reiss fest, daß Befragte mit unterschiedlichen Bewertungskriterien die Berufe nahezu gleich einordneten. Nach Bolte ist es indes generell zweifelhaft, ob Befragte das eigene Werterlebnis der Vergabe von Berufsprestige überhaupt erläutern können und/oder wollen. Seiner Meinung nach beruht die Prestigeakzentuierung auf einem inneren Werterlebnis, und dieses Erleben muß bei der individuellen Abgabe eines Prestigeurteils erst ins Bewußtsein gerufen werden²⁾. Man muß deshalb davon ausgehen, daß die Kriterien, an denen man sich bei der Vergabe von Berufsprestige orientiert hat, nicht durch direkte Fragen erhoben werden können³⁾.

2.4.6.2. Bewertung von Berufen nach vorgegebenen Kriterien

Zur Erfassung der Kriterien, nach denen Individuen Berufsprestige vergeben, mußten in einigen Studien⁴⁾ die vorgelegten Berufe nicht nur nach deren Prestige, sondern auch nach einigen Kriterien, wie z.B. nach der Ausbildung, dem Einkommen usw., eingestuft bzw. geordnet werden.

Die Zuordnungskriterien wurden teilweise willkürlich gewählt, oder zumindest enthielten die Untersuchungsberichte teilweise keine Hinweise, welche Überlegungen oder welche Theorien der Wahl bestimmter Kriterien zugrunde lagen.

1) Vgl. Wurzbacher, G., a.a.O., S. 53.

2) Vgl. Bolte, K.M., a.a.O., S. 67 ff.

3) Vgl. hierzu auch Rossi, P.H., Inkeles, A., a.a.O., S. 234; Taft, R.: The Social Grading of Occupations in Australia, in: British Journal of Sociology, 4, 1953, S. 181 - 187.

4) Vgl. etwa Rossi, P.H., Inkeles, A., a.a.O., S. 234 ff.; Schnelle, H.: Bezugsgruppenprobleme ..., in: Soziologische Probleme ..., hrsg. von Kaupen-Haas, H., a.a.O., S. 56 ff.

Aus den Rangplätzen der Berufe in den einzelnen Rangreihen wurde auf den Zusammenhang zwischen der Prestigevergabe und bestimmten Vergabekriterien geschlossen.

Anderson stellte in einer ersten Studie eine hohe Korrelation zwischen dem Prestige von Berufen und der Einschätzung der sozialen Bedeutung dieser Berufe fest¹⁾. In einer anderen Studie kam er demgegenüber zu dem Ergebnis, daß die befragten Studenten bei der Vergabe von Berufsprestige sich mehr an dem Einkommen, das die Angehörigen eines Berufes ihrer Meinung nach erzielten, orientierten als an der zuerkannten sozialen Bedeutung²⁾.

Bei Osgood und Stagner hatten die Befragten Berufe jeweils nach verschiedenen Kriterien zu ordnen. Als wichtigste seien hier das Einkommen, die zur Ausübung dieses Berufes erforderlichen intellektuellen Fähigkeiten und die Sicherheit dieses Berufes genannt. Ferner mußten die Berufe nach einigen Persönlichkeitsmerkmalen, die für die Angehörigen dieser Berufe charakteristisch sein sollten, in eine Rangordnung gebracht werden. Zuletzt waren die Berufe nach ihrem Prestige zu ordnen. Die Rangordnung der nach dem Prestige geordneten Berufe war fast identisch mit den Rangordnungen der nach dem Einkommen, den erforderlichen intellektuellen Fähigkeiten und nach der Sicherheit geordneten Berufen, während die einzelnen Berufe hinsichtlich der für Angehörige dieser Berufe als typisch angesehenen Persönlichkeitsmerkmale zum Teil sehr unterschiedlich eingeordnet wurden, und die Korrelationen zwischen diesen Rangordnungen sowie der Prestigerangordnung zumeist gering waren³⁾.

1) Vgl. Anderson, W.A.: Occupational Attitudes ..., zitiert nach Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 257.

2) Vgl. Anderson, W.A.: The Occupational Attitudes ..., in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 257.

3) Vgl. Osgood, C.E., Stagner, R., a.a.O., S. 275 ff.

Die Ergebnisse der Studie von Osgood und Stagner bildeten die Grundlage für eine weitere Studie, in der untersucht werden sollte, aus welchen Teilaspekten oder aus welchen Einzelattitüden sich das Prestige von Berufen zusammensetzt, bzw. welche Korrelate das Berufsprestige hat. Garbin und Bates¹⁾ ließen hierzu Studenten aus verschiedenen Fachrichtungen 30 Berufe nach 20 verschiedenen Kriterien ("occupational traits") und nach dem Prestige einstufen. Außer dem Hinweis, daß einige der Kriterien bereits von anderen Autoren überprüft worden seien, wurden jedoch keine Aussagen über die Auswahl der Kriterien gemacht. Es konnten hohe Korrelationen zwischen den Einstufungen nach den Kriterien und der Einstufung der Berufe nach dem Prestige festgestellt werden. Besonders hoch mit der Prestigeeinstufung korrelierten die Einstufungen nach

- a) der Attraktivität der Arbeit;
- b) der erforderlichen Intelligenz;
- c) der Knappheit der Personen, die die Arbeit verrichten können;
- d) der erforderlichen Originalität und Initiative;
- e) den Einflußmöglichkeiten;
- f) der erforderlichen Ausbildung;
- g) der erforderlichen Schulbildung.

Von den Kategorien, in denen bestimmte Kriterien zusammengefaßt waren, korrelierten besonders hoch mit dem Prestige

- a) Intellektuelle und Ausbildungsanforderungen;
- b) Belohnungen für die Arbeit;
- c) Zwischenmenschliche Beziehungen;
- d) Art der Arbeit.

1) Vgl. Garbin, A.P., Bates, F.L., a.a.O., S. 132 ff.

Bei einem Vergleich mit den Ergebnissen der Studien von Osgood und Stagner, Bandler und Attneave¹⁾ wurde ebenfalls eine hohe Übereinstimmung zwischen den Einstufungen der Berufe nach dem Prestige und den Einstufungen der Berufe nach den oben angeführten Kriterien festgestellt.

Rossi und Inkeles gingen davon aus, daß der allgemeinen Bewertung von Berufen eine Bewertung nach verschiedenen Dimensionen, wie z.B. nach dem Einkommen, den Arbeitsbedingungen, Ausbildungsvoraussetzungen usw. vorausgeht und daß die allgemeine Bewertung von Berufen auf der Bewertung nach diesen verschiedenen Kriterien beruht. Daher kann nach Rossi und Inkeles die allgemeine Bewertung von Berufen nur erfaßt werden, indem man Berufe nach verschiedenen Dimensionen einstufen läßt, die Bewertung der Berufe auf den verschiedenen Dimensionen in Profilen zusammenfaßt und Korrelationen für die Bewertungen auf den einzelnen Dimensionen errechnet²⁾.

Auf einer fünfstufigen Skala ließen Rossi und Inkeles 13 Berufe nach den folgenden Dimensionen, über deren Auswahl jedoch nichts berichtet wird, einordnen:

1. Attraktivität eines Berufes;
2. Materielle Situation der Angehörigen der einzelnen Berufe;
3. Berufszufriedenheit der Angehörigen der einzelnen Berufe;
4. Arbeitsplatzsicherheit der Angehörigen der einzelnen Berufe;
5. Ansehen in der Bevölkerung.

1) Vgl. Attneave, C.L.: Occupational Prestige. An Experimental Analysis of its Correlates. Unpublished doctor's dissertation, Stanford University, Stanford, Cal., 1951, zitiert nach: Garbin, A.P., Bates, F.L., a.a.O., S. 135; Bandler, G.: A Comparative Study of Fifteen Occupations and Certain Factors of Prestige, in: The Occupational Structure and Education, Englewood Cliffs, N.J., 1956, zitiert nach: Garbin, A.P., Bates, F.L., a.a.O., S. 135; Osgood, C.E., Stagner, R., a.a.O., S. 275 ff.

2) Vgl. Rossi, P.H., Inkeles, A., a.a.O., S. 234 ff.

Als wichtigstes Ergebnis stellten Rossi und Inkeles fest, daß - mit Ausnahme der beiden Mittelplätze einnehmenden Berufe Vorarbeiter und Buchhalter - die vorgelegten Berufe auf den verschiedenen Dimensionen teilweise unterschiedlich eingestuft wurden, und daß deshalb von der bereits bekannten Einstufung eines Berufes auf einer Dimension nicht auf die Einstufung auf anderen Dimensionen geschlossen werden könne. Allerdings zeigte sich, daß die Attraktivität eines Berufes besonders stark mit der mutmaßlichen Berufszufriedenheit der Angehörigen dieses Berufes und mit der materiellen Entschädigung zusammenhängt. "Occupations rated high on personal satisfaction but not too high on material rewards would be judged most desirable."¹⁾ Die Einstufungen der Berufe Arzt, Ingenieur und Wissenschaftler belegen diesen Zusammenhang. Demgegenüber hatte der Fabrikdirektor die höchste Einstufung auf der Dimension Berufszufriedenheit und eine sehr hohe Einschätzung der materiellen Situation und wies dementsprechend eine geringere Einstufung auf der Dimension Attraktivität auf.

Das Ansehen der einzelnen Berufe korrelierte am stärksten mit der Attraktivität dieser Berufe und deren Arbeitsplatzsicherheit. Kein Zusammenhang konnte jedoch zwischen dem Ansehen und der materiellen Entschädigung und der Berufszufriedenheit festgestellt werden.

Unter Bezug auf Rossi und Inkeles legten Sarapata und Wesolowski einer Stichprobe aus der Bevölkerung von Warschau eine Liste von 30 Berufen vor, die nach jeweils den drei Dimensionen mutmaßliche materielle Entschädigung, Arbeitsplatzsicherheit und soziales Prestige auf einer fünfstufigen Skala einzuordnen waren. Auch in dieser Studie wurde die Wahl der drei Dimensionen von den Autoren nicht begründet²⁾.

1) Rossi, P.H., Inkeles, A., a.a.O., S. 249.

2) Vgl. Sarapata, A., Wesolowski, W., a.a.O., S. 581 ff.

Sarapata und Wesolowski kamen zu dem Ergebnis, daß das soziale Prestige der vorgelegten Berufe sowohl mit der Arbeitsplatzsicherheit wie auch mit der materiellen Entschädigung, die Angehörige eines Berufes erhalten, stark zusammenhängt. Die ersten Plätze in der Prestigerangordnung nahmen Berufe ein, die nach Sarapata und Wesolowski traditionellerweise zur "Intelligenz" zählen und die zur Ausübung dieser Berufe ein Hochschulstudium voraussetzen, nämlich Hochschulprofessor, Arzt, Lehrer und Ingenieur. Das Prestige der Facharbeiter war höher als das von Künstlern und von Angestellten. Dieses Ergebnis deutet nach Sarapata und Wesolowski auf einen möglichen Einfluß des Wertesystems in sozialistischen Ländern hin.

Insgesamt kann festgestellt werden, daß in den Studien, aus denen nicht hervorgeht, wie die Kriterien, nach denen die vorgegebenen Berufe einzuordnen waren, abgeleitet wurden, zumeist implizit auf Aussagen der funktionalistischen Schichtungstheorie, auf die unten noch eingegangen werden soll, zurückgegriffen wurde.

Neben der fehlenden theoretischen Fundierung weisen diese Untersuchungsansätze auch den Mangel auf, daß zwar die Einordnung der vorgelegten Berufe nach dem Prestige standardisiert ist, nicht jedoch die Wahrnehmung der Ausprägungen der Merkmale der Berufe, die man für die Vergabe von Prestige als relevant erachtet hat. So mag beispielsweise eine Person glauben, ein Programmierer liege mit etwa 30 000.- DM Gehalt im Jahr unter dem Durchschnittseinkommen aller Arbeitnehmer. Eine andere Person mag dagegen die Meinung haben, ein Programmierer verdiene etwa 20 000.- DM im Jahr und damit mehr als der Durchschnitt aller Arbeitnehmer. Werden solche Bezugsgrößen für die eingeführten Merkmale, wie hier z.B. für das Merkmal Einkommen, nicht in die Untersuchung einbezogen, so ist man

nicht sicher, daß die Ergebnisse nicht irgendein Artefakt darstellen¹⁾.

Kriesberg unternahm einen solchen Versuch zur Standardisierung der erhobenen Zuordnungskriterien. Er unterstellte die Hypothese, daß Personen, nach deren Ansicht Zahnärzte ein hohes Einkommen haben, dem Zahnarzt ein höheres Prestige beimessen als Personen, die das Einkommen der Zahnärzte niedriger schätzen. Um einen möglichen Einfluß des Einkommens der Befragten auszuschalten, gliederte Kriesberg die Daten nach den Befragtengruppen "jährliches Familieneinkommen unter 5 000.- \$" und "jährliches Familieneinkommen 5 000.- \$ und mehr" auf. Die angeführte Hypothese wurde durch die Aussagen der zweiten Befragtengruppe falsifiziert²⁾. Das Ergebnis stützt aber die Aussage Hyman's, nach der die Angehörigen niedriger Einkommensklassen einen Beruf um so höher bewerten, je höher das Einkommen ist, das die Angehörigen dieses Berufes mutmaßlich erzielen.³⁾

2.4.6.3. Funktionalistische Ansätze

Einige Ansätze zur Erklärung der Vergabe von Berufsprestige stützen sich auf Aussagen der funktionalistischen Schichtungstheorie und leiten die Kriterien, nach denen sich Individuen bei der Bewertung von Berufen möglicherweise richten und nach denen die vorgelegten Berufe in der Erhebung zu ordnen waren, aus Variablen dieser Theorie ab⁴⁾.

Nach der funktionalistischen Theorie der sozialen Schichtung von Davies und Moore⁵⁾ ist eine Gesellschaft nur dann

1) Vgl. Kriesberg, L., a.a.O., S. 242.

2) Vgl. ebenda, S. 240.

3) Vgl. Hyman, H.H., a.a.O., S. 488 - 499.

4) Vgl. Parsons, T.: The Social System, New York, London 1968, 4th print., S. 157 ff.

5) Vgl. Davies, K., Moore, W.: Some Principles of Stratification, in: Am.Soc.Rev., 10, 1945, S. 242 - 249.

existenz- bzw. überlebensfähig, wenn sie ihre Aufgaben erfüllen und auftretende Probleme bewältigen kann. Daher muß jede Gesellschaft dafür sorgen, daß ihre Mitglieder auf alle zu besetzenden sozialen Positionen verteilt werden, daß diese Positionen von geeigneten und fähigen Individuen eingenommen werden und daß die Individuen den Erwartungen, die an ihre Positionen herangetragen werden, entsprechen.

Die Besetzung der Positionen mit geeigneten Individuen würde keine Probleme aufwerfen, wenn alle Positionen gleich wichtig für das Überleben der Gesellschaft wären, wenn die Übernahme der Positionen und der mit ihnen verbundenen Pflichten für alle Gesellschaftsmitglieder gleich angenehm wäre und die Anforderungen an die Erfüllung der mit einer Position verbundenen Pflichten bei allen Positionen gleich wären. Da dies aber nicht der Fall ist, können unangenehme und schwierige Positionen nur besetzt werden, wenn für die Übernahme einer Position und für die Erfüllung der mit einer Position verbundenen Pflichten entsprechende Belohnungen in Aussicht gestellt werden. Als Belohnung fungiert hierbei auch das Ansehen, das den einzelnen Positionen beigemessen wird. Die Höhe der Belohnungen, bzw. die relative Ranghöhe einer Position, sind nach Davies und Moore abhängig von:

- a) der funktionellen Wichtigkeit der Position für die Gesellschaft und
- b) der Knappheit der für die Position geeigneten Bewerber, die von den angeborenen Talenten und der Ausbildung der zur Verfügung stehenden Bewerber abhängt.

Die eben dargelegte funktionalistische Schichtungstheorie weist erhebliche Mängel auf, die ihrer Anwendung für die Erklärung der Vergabe von Berufsprestige entgegenstehen.

Aufgrund von begrifflichen Unklarheiten der Aussagen von Davies und Moore¹⁾ kann die funktionalistische Schichtungstheorie bisher weder als widerlegt noch als vorläufig bestätigt angesehen werden. Es bleibt daher abzuwarten, ob und inwieweit sich für die präzisierten Aussagen der funktionalistischen Schichtungstheorie eine empirische Evidenz ergibt.

-
- 1) Ohne hier weiter auf die Hypothesen von Davies und Moore sowie die zahlreichen Abhandlungen über die funktionalistische Schichtungstheorie und die Versuche zur Präzisierung dieser Theorie eingehen zu wollen, seien nur kurz folgende kritische Bemerkungen angeführt: Als Haupteinwand gegen die funktionalistische Schichtungstheorie ist die mangelnde Präzisierung der Begriffe "Überleben der Gesellschaft", "funktionelle Bedeutung für die Gesellschaft" sowie "Belohnungen" anzuführen. Die Aussagen der funktionalistischen Schichtungstheorie geben keine Hinweise, mit denen man entscheiden könnte, ob eine Position für die Gesellschaft wichtiger ist als eine andere, oder wie wichtig eine einzelne Position für das Überleben einer Gesellschaft ist. Es werden keine Angaben gemacht, was eigentlich unter dem Begriff Überleben verstanden werden soll.

Auch der Begriff der Belohnungen, der hier im Zusammenhang mit der Prestigevergabe besonders wichtig erscheint, ist nicht präzise gefaßt. Es wird außer acht gelassen, daß gegebene Belohnungen von verschiedenen Gesellschaftsmitgliedern unterschiedlich wahrgenommen werden können und daß in einer Gesellschaft für gleiche Positionen in verschiedenen Regionen oder in verschiedenen Gruppen unterschiedliche Belohnungen zur Verfügung stehen können. Darüber hinaus bleibt bei der funktionalistischen Schichtungstheorie offen, ob alle Gesellschaftsmitglieder die tatsächliche funktionale Bedeutung aller Positionen in ihrer Gesellschaft kennen oder kennen müssen, welche Gesellschaftsmitglieder gegebenenfalls die funktionale Bedeutung erkennen und dementsprechend die einzelnen Positionen mit Belohnungen ausstatten.

Vgl. etwa Mayntz, R.: Kritische Bemerkungen zur funktionalistischen Schichtungstheorie, in: Soziale Schichtung ..., Sonderheft 5 der KZfSS, hrsg. von Glass, D.V., König, R., a.a.O., S. 10 - 28; Opp, K.-D.: Verhaltens-theoretische Soziologie, Reinbek bei Hamburg 1972, S. 183 ff.

Bei der folgenden Darstellung von funktionalistischen Ansätzen zur Erklärung der Vergabe von Berufsprestige soll deshalb vor allem herausgestellt werden, welche Variablen bzw. Zuordnungskriterien aus dieser Theorie abgeleitet und für die empirische Überprüfung der Bewertung von Berufen herangezogen wurden, und zu welchen Ergebnissen die betreffenden Studien führten.

Simpson und Simpson¹⁾ z.B. überprüften, inwieweit die Bewertung der drei Kriterien berufliche Verantwortung, Ausbildung-Training-Fähigkeiten sowie persönliche Autonomie im Beruf mit den Prestigeeinstufungen der NORC-Studie zusammenhingen. Die Befragten hatten die 90 Berufe der NORC-Studie jeweils auf einer 100-Punkte-Skala einzustufen. Hierbei korrelierten die Bewertungen der Berufe nach den drei genannten Kriterien hoch mit den Einstufungen in der NORC-Studie. Hohe Korrelationen zeigten sich auch zwischen den Einstufungen nach den einzelnen Kriterien, wobei sich der Zusammenhang zwischen den Kriterien Ausbildung-Training-Fähigkeiten und der Variablen berufliche Verantwortung als besonders stark erwies.

In diesen Ergebnissen sahen Simpson und Simpson eine Bestätigung der Theorie von Davies und Moore, da den Aussagen der funktionalistischen Schichtungstheorie entsprechend jene Berufe hoch eingestuft wurden, die eine umfangreiche Ausbildung oder besondere Talente erfordern und gleichzeitig eine große funktionale Bedeutung für die Gesellschaft besitzen. Simpson und Simpson gingen hierbei davon aus, daß die Berufspositionen, deren Inhaber eine große berufliche Verantwortung tragen, hohe Bedeutung für die Gesellschaft haben.

1) Vgl. Simpson, R.L., Simpson, I.H.: Correlates and Estimation of Occupational Prestige, in: Am.J.Soc., 60, 1961, S. 135 - 140.

Es ist aber zubezweifeln, ob diese Beziehung in jedem Falle besteht. Simpson und Simpson selbst kamen in einer Aufbereitung ihrer Daten zu dem Ergebnis, daß die Einstufungen von Berufen aus bestimmten Bereichen besonders hoch mit den Einstufungen dieser Berufe nach der beruflichen Verantwortung korrelierten. Es konnte hierbei jedoch nicht nachgewiesen werden, daß die Berufe dieser Bereiche eine größere funktionale Bedeutung für die Gesellschaft haben als die Berufe, deren berufliche Verantwortung geringer eingeschätzt wurde. Berufe aus den Bereichen Handel, Produktion und Dienstleistungen zeigten eine besonders starke Korrelation zwischen den Einstufungen nach dem Prestige und den Einstufungen nach der Variablen Ausbildung- Training- Fähigkeiten. Bei politischen Berufen und bei den Professions hingegen konnte ein besonders starker Zusammenhang zwischen den Prestigeeinstufungen und den Einstufungen nach der beruflichen Verantwortung festgestellt werden¹⁾.

Darüber hinaus gehen Simpson und Simpson auch nicht darauf ein, ob die individuelle Wahrnehmung der für die Ausübung eines Berufes erforderlichen Ausbildung und Fähigkeiten oder die mit einer bestimmten Position verbundene Verantwortung mit den tatsächlichen Gegebenheiten übereinstimmt. Es ist zwar denkbar, daß sich Individuen bei der Bewertung von Berufen an der mutmaßlichen Bedeutung dieser Berufe für die Gesellschaft, an der mutmaßlichen beruflichen Verantwortung oder an der für eine bestimmte Berufsposition als notwendig erachteten Ausbildung orientieren, doch kann aufgrund der unklaren und auch von Simpson und Simpson nicht weiter präzisierten Begriffe der funktionalistischen Schichtungstheorie keine Aussage gemacht werden, ob die Einschätzung der genannten Faktoren mit den objektiven Gegebenheiten und damit die gewonnenen Ergebnisse mit der funktionalistischen Schichtungstheorie übereinstimmen.

1) Vgl. Simpson, R.L., Simpson, I.H., a.a.O., S. 139.

Ungeklärt bleibt auch, ob die von Davies und Moore angeführte Knappheit an Talenten bzw. an Personen mit einer bestimmten Ausbildung, die von Simpson und Simpson in ihrem Ansatz nicht oder nur indirekt berücksichtigt ist, für Individuen bei der Bewertung einzelner Berufe eine Rolle spielt.

Ebenso wie Simpson und Simpson versuchte auch Schnelle¹⁾, die Vergabe von Berufsprestige mit Hilfe der Theorie von Davies und Moore zu erklären. Die Befragten hatten die vorgelegten Berufe zunächst nach dem sozialen Ansehen und anschließend nach der Nützlichkeit für die Gesellschaft zu ordnen. Bei einem Vergleich der Rangplätze der verschiedenen Berufe innerhalb beider Rangordnungen konnte nach Schnelle jedoch keine eindeutige Beziehung zwischen der mutmaßlichen sozialen Bedeutung eines Berufs und seinem Prestige festgestellt und damit auch die Hypothese von Davies und Moore nicht bestätigt werden. Für einige Berufe, und zwar für den Zahnarzt, den Studienrat, den Richter und für den Rechtsanwalt ergaben sich relativ große Diskrepanzen in der Bewertung nach dem sozialen Ansehen und der Nützlichkeit für die Gesellschaft. Schnelle ging nicht auf die Unklarheiten der Aussagen der funktionalistischen Schichtungstheorie ein, deutete aber bei der Interpretation der Bewertungen des eigenen Berufs durch die befragten Zahnärzte an, daß zumindest ein Zusammenhang zwischen der subjektiv wahrgenommenen Nützlichkeit des eigenen Berufes für die Gesellschaft und dem Prestige, das dem eigenen Berufe zukommt, bestehen dürfte.

1) Vgl. Schnelle, H.: Bezugsgruppenprobleme ..., in: Soziologische Probleme ..., hrsg. von Kaupen-Haas, H., a.a.O., S. 60 f.

Ebensowenig wie Schnelle konnten auch Ramsey und Smith¹⁾ einen Zusammenhang zwischen der Bewertung eines Berufes und der Einschätzung seiner sozialen Bedeutung feststellen.

Zu einem ähnlichen Ergebnis kam König²⁾. Seiner Meinung nach ist es möglich, daß bestimmte Berufe, wie z.B. der Ingenieur, zwar zentrale und wichtige Bedürfnisse einer Gesellschaft erfüllen, aber dennoch ein verhältnismäßig geringes Ansehen haben, während andere Berufe, deren materiell objektivierbare Leistung scheinbar gering ist, ein außerordentlich hohes Ansehen genießen.

Im Gegensatz zu den eben angeführten Studien gingen Brenner und Hrouda³⁾ in ihrer Erhebung auf die Beziehungen zwischen objektiven Gegebenheiten und der individuellen Wahrnehmung dieser Gegebenheiten ein. Die Befragten hatten die vorgelegten 30 Berufe nach der mutmaßlichen Nützlichkeit für die Gesellschaft, nach dem Idealeinkommen, d.h. nach dem als angemessen betrachteten Einkommen, nach der subjektiven Wertschätzung sowie nach der subjektiven Attraktivität zu ordnen. Es ergab sich eine weitgehende Übereinstimmung in der Rangfolge der Berufe nach dem gesellschaftlichen Nutzen und nach dem Einkommen, das die Angehörigen der verschiedenen Berufe erhalten sollten. Ein Vergleich der genannten Idealeinkommen mit den tatsächlichen Einkommen führte zu dem Ergebnis, daß das Idealeinkommen mit dem tatsächlichen Einkommen weitgehend übereinstimmte. Ferner konnte festgestellt werden, daß Berufe, deren gesellschaftliche Bedeutung und deren Idealeinkommen hoch eingestuft

1) Vgl. Ramsey, Ch.E., Smith, R.J., a.a.O., S. 475 ff.

2) Vgl. König, R.: Der Ingenieur und seine Stellung in der Gesellschaft, in: Soziologische Orientierungen, hrsg. von König, R., Köln, Berlin 1965, S. 206.

3) Vgl. Brenner, V., Hrouda, M., a.a.O., S. 1 ff.

werden, auch in der Rangfolge nach der persönlichen Wertschätzung einen hohen Rangplatz einnehmen.

Ob allerdings eine derartige Übereinstimmung zwischen dem tatsächlichen Einkommen und dem Einkommen, das die Angehörigen eines Berufs nach persönlicher Meinung erhalten sollten, in jedem Falle gegeben ist, müßte erst noch durch weitere empirische Befunde belegt werden, denn Brenner und Hrouda geben selbst an, daß nicht für alle Berufe, die in die Erhebung einbezogen wurden, genaue und verlässliche Angaben über das tatsächliche Einkommen zur Verfügung standen.

2.4.7. Lerntheoretische Ansätze

Nur in einigen wenigen empirischen Studien wurden Prozesse der Entstehung und Veränderung des Prestiges von verschiedenen Berufen untersucht. Um Veränderungen in der Bewertung von Berufen festzustellen, richtete Bogardus¹⁾ an seine Probanden die Frage, welche Berufsgruppe sie vor fünf bzw. vor zehn Jahren wesentlich höher oder niedriger einschätzten. Die Gültigkeit und Verlässlichkeit dieses Meßinstrumentes wurde jedoch hierbei nicht diskutiert. Weinstein²⁾ untersuchte, ob und inwieweit Kinder bzw. Heranwachsende während der Schulzeit die Bewertungen verschiedener Berufe ändern. Es konnte festgestellt werden, daß einzelne Berufe von den Schülern verschiedener Altersstufen sehr unterschiedlich eingeschätzt wurden. Schüler der vierten Klasse nannten als Berufe mit einem hohen Ansehen Polizist und

-
- 1) Vgl. Bogardus, E.S.: Occupational Distance, in: Sociology and Social Research, 13, 1928, S. 78 - 81, zitiert nach: Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 266.
 - 2) Vgl. Weinstein, E.A.: Children's Conceptions of Occupational Stratification, in: Sociology and Social Research, 42, 1958, S. 278 - 284.

Feuerwehrmann, während Schüler der sechsten und der achten Klasse Professions und Fabrikbesitzer als Beispiele für Berufe mit einem hohen Prestige angaben, und damit die in der Gesellschaft vorherrschenden Prestigevorstellungen weitgehend übernommen hatten. Der Verlauf, bzw. der Prozeß der Veränderung, konnte jedoch mit dem verwendeten Meßinstrument nicht untersucht werden.

Daheim, Davies und Kriesberg¹⁾ sehen neben der mangelnden Berücksichtigung kognitiver Prozesse die Vernachlässigung von Lernprozessen als Hauptmangel der bisherigen Berufsprestigeforschung an. Nach Kriesberg sollte in diesem Zusammenhang vor allem die bereits von Asch et al. aufgestellte Hypothese²⁾ untersucht werden, ob nicht das Prestige von Berufen weit eher und anhaltender gelernt wird als deren Merkmale, wie z.B. die soziale oder gesellschaftliche Bedeutung, die erforderliche Ausbildung, das erzielbare Einkommen, Art und Umfang der zu verrichtenden Aufgaben usw. Als Begründung führt Kriesberg an, daß Individuen vor allem in den modernen Gesellschaften mit ihrer hochgradigen Arbeitsteilung im Alltag und Informationsflut durch die Massenkommunikationsmittel weit mehr Informationen über das allgemeine Ansehen bestimmter Berufspositionen als über deren spezielle Merkmale erhalten³⁾.

Lerntheorien sollten auch deswegen für die Berufsprestigeforschung herangezogen werden, weil Berufsprestige - wie oben ausführlich behandelt wurde - als Einstellung gegenüber

-
- 1) Vgl. Daheim, H., a.a.O., S. 197; Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 266; Kriesberg, L., a.a.O., S. 243 ff.
 - 2) Vgl. Asch, S.E., Block, H., Hertzman, F.: Studies in the Principles of Judgements and Attitude-I, in: J.Psychol., 1938, zitiert nach: Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., a.a.O., S. 259.
 - 3) Vgl. Kriesberg, L., a.a.O., S. 243 ff.

den Objekten Berufspositionen aufgefaßt werden kann, und weil für die Untersuchung der Entstehung und Veränderung von Einstellungen häufig Lerntheorien zugrundegelegt werden. Opp zeigt bei seiner Konfrontierung der funktionalistischen Schichtungstheorie mit lerntheoretischen Aussagen Möglichkeiten auf, wie lerntheoretische Aussagen für die Berufsprestigeforschung angewendet werden könnten¹⁾.

2.4.8. Kognitive Ansätze

Zur Erklärung der Vergabe von Berufsprestige werden nur vereinzelt kognitive Theorien herangezogen. Eine der wenigen Ausnahmen bildet die Studie von Hummell, der aus der Theorie der "affektiv-kognitiven Konsistenz" von Rosenberg²⁾ folgende Hypothese ableitet: "Wenn zwischen dem Arztberuf und einem anderen Beruf eine Ähnlichkeit perzipiert wird, dann sind die Bewertungen beider Berufe gleichgerichtet; d.h. es werden entweder beide hoch bewertet ... oder beide werden niedrig bewertet" ³⁾

Aufgrund der Ergebnisse einer Befragung von Ärzten in einer deutschen Universitätsstadt sieht Hummell seine Hypothese als bestätigt an⁴⁾.

Auch Kriesberg⁵⁾ verwendet bei der Erklärung der Vergabe von Berufsprestige kognitive Theorien und stellt folgende Hypothese auf:

1) Vgl. Opp, K.-D.: Verhaltenstheoretische Soziologie, a.a.O., S. 183 ff.

2) Vgl. Punkt 3.

3) Vgl. Hummell, H.J.: Bewertung und Ähnlichkeit von Berufen, in: KZfSS, 19, 1967, S. 698 - 707.

4) Vgl. ebenda, S. 702.

5) Vgl. Kriesberg, L., a.a.O., S. 238 ff.

Wenn eine Person weiß, daß eine Gruppe von Berufen hoch bewertet wird, und einen bestimmten Beruf dieser Gruppe zuordnet, dann wird diese Person diesem Beruf das gleiche Prestige beimessen wie der Gruppe von Berufen, der sie den betreffenden Beruf zugeordnet hat.

Zur Überprüfung dieser Hypothese wurden die durchschnittlichen Bewertungen der drei in die Erhebung einbezogenen Professions, nämlich Arzt, Universitätsprofessor und Rechtsanwalt, sowie die der drei nichtprofessionellen Berufe, nämlich Fabrikbesitzer, Gewerkschaftssekretär und Maschinist gebildet und in folgende Kategorien eingeteilt:

- a) Befragte, die die Professions sehr viel höher als die nichtprofessionellen Berufe eingestuft hatten;
- b) Befragte, die die Professions viel höher als die nichtprofessionellen Berufe eingestuft hatten;
- c) Befragte, die die Professions etwas höher als die nichtprofessionellen Berufe eingestuft hatten;
- d) Befragte, die die Professions ebenso eingestuft hatten wie die nichtprofessionellen Berufe;
- e) Befragte, die die Professions niedriger als die nichtprofessionellen Berufe eingestuft hatten.

Anschließend wurde das Prestige, das die Befragten der fünf Kategorien dem Zahnarzt beimessen, ermittelt. Je höher die Prestigedifferenz zwischen dem Prestige der Professions und dem Prestige der nichtprofessionellen Berufe war, desto höher wurde der Zahnarzt bewertet. Dieses Ergebnis wird von Kriesberg als Bestätigung seiner Hypothese angesehen.

Ferner untersuchte Kriesberg, ob Personen, die relativ häufig zahnmedizinische Leistungen beanspruchen und glauben, daß sie gut behandelt wurden, den Beruf des Zahnarztes

höher bewerten als Personen, die nur sehr selten einen Zahnarzt aufsuchen. Es zeigte sich, daß Personen, die regelmäßig zum Zahnarzt gingen, den Beruf des Zahnarztes höher einstufen als Personen, die während der letzten fünf Jahre überhaupt nicht beim Zahnarzt gewesen waren.

Die oben angeführten Ansätze zur Erklärung der Vergabe von Berufsprestige, in denen die Merkmale unterschiedlich bewerteter Berufe analysiert werden¹⁾, oder neben dem Berufsprestige auch die Bewertung einzelner Merkmale der vorgelegten Berufe durch die Befragten erfaßt wird²⁾, lassen sich ebenfalls den kognitiven Ansätzen zurechnen, da in ihnen ein Zusammenhang zwischen dem Prestige von Berufen und der Bewertung bestimmter Merkmale von Berufen unterstellt wird. Der Grundannahme der kognitiven Theorien entsprechend, wonach die Bewertungen der Elemente einer kognitiven Struktur interdependent sind³⁾, werden die mit dem Berufsprestige zusammenhängenden Dimensionen bzw. Zuordnungskriterien teilweise auch Korrelate genannt⁴⁾.

Zu den kognitiven Ansätzen lassen sich auch die Studien zählen, in denen sowohl allgemeine Kenntnisse der Befragten über die zu bewertenden Berufe als auch das Wissen über spezifische Merkmale dieser Berufe erhoben werden⁵⁾. Hier sei neben der Untersuchung von Brenner und Hrouda⁶⁾ die NORC-Studie⁷⁾ genannt. Dort wurde sowohl das Prestige des Kernphysikers wie auch die Meinung der Befragten über

1) Vgl. Punkt 2.4.2. und 2.4.3.

2) Vgl. Punkt 2.4.6.

3) Vgl. Punkt 3.

4) Vgl. Reiss, A.J., Jr.: Social Correlates of Occupational Status, in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 83 ff.

5) Vgl. Daheim, H., a.a.O., S. 197.

6) Vgl. Brenner, V., Hrouda, M., a.a.O., S. 1 ff.

7) Vgl. Reiss, A.J., Jr.: Problems of Method ..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 12 ff.

das Aufgabengebiet des Kernphysikers erhoben. Es zeigte sich, daß das Prestige des Kernphysikers von den Befragten, die eine genaue Beschreibung der Tätigkeit eines Kernphysikers geben konnten, relativ hoch eingeschätzt wurde, während die Befragten, die keine Angaben über die Tätigkeit eines Kernphysikers machen konnten oder diese falsch beschrieben, diesen Beruf wesentlich niedriger bewerteten. Kein Unterschied in der Bewertung des Kernphysikers ergab sich jedoch zwischen den Befragten, die genaue Angaben über den Aufgabenbereich eines Kernphysikers machen konnten, und jenen Befragten, die den Beruf des Kernphysikers nur mit den Begriffen Wissenschaftler oder Physiker charakterisierten. Damit konnte nicht eindeutig nachgewiesen werden, daß spezielle Kenntnisse über einen Beruf, die über die zur Identifizierung dieses Berufes und zu seiner gültigen Messung notwendigen Grundkenntnisse hinausgehen, die Bewertung dieses Berufes beeinflussen¹⁾.

Demgegenüber konnte Schuman²⁾ feststellen, daß die Bedeutung einzelner Kriterien für die Zuordnung von Berufsprestige mit dem Umfang der Kenntnisse über die einzustufenden Berufe variiert. Es ergab sich beispielsweise, daß der für den Beruf Zahntechniker erforderlichen Ausbildung mit steigendem Kenntnisgrad eine größere Bedeutung für die Prestigevergabe zugeschrieben wurde, während bei umfangreicherem Wissen über den Beruf Chemielaborant dessen Prestige sank. Systematische Unterschiede bei der Vergabe von Berufsprestige, die auf unterschiedliche Kenntnisse über bestimmte Merkmale der zu bewertenden Berufe zurückgeführt werden könnten, wurden von Schuman nicht festgestellt.

-
- 1) Vgl. Reiss, A.J., Jr.: Problems of Method ..., in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations ..., a.a.O., S. 12 ff.
 - 2) Vgl. Schuman, P.: Soziale Determinanten von Berufsprestige, unveröffentlichte Diplomarbeit, Mannheim 1972, S. 92 ff.

In den angeführten Ansätzen, die sich nur implizit auf kognitive Theorien beziehen, wird übersehen, daß die Elemente einer kognitiven Struktur in einem gegenseitigen Abhängigkeitsverhältnis stehen und daß daher nicht a priori unterstellt werden kann, daß das Prestige von Berufen von der Bewertung bestimmter Merkmale dieser Berufe abhängig ist. Mit Recht wendet sich daher Kriesberg¹⁾ dagegen, daß immer nur die allgemeine Bewertung eines Berufes als die abhängige und die Bewertung bestimmter Merkmale dieser Berufe als die unabhängige Variable angesehen wird.

Um die Vergabe von Berufsprestige zu erklären, sollte deshalb in Zukunft versucht werden, Hypothesen über einen Zusammenhang zwischen der Bewertung von Personen bzw. ihrer Verhaltensweisen und der Bewertung von Berufen zu formulieren und zu überprüfen, wie dies bereits Kriesberg²⁾ angenommen hat. Hierbei könnte auf eine Reihe theoretischer Ansätze und empirischer Untersuchungen zurückgegriffen werden, da - wie oben ausgeführt wurde - Berufsprestige als Einstellung betrachtet werden kann und in der Einstellungsforschung neben Lerntheorien häufig auch kognitive Theorien verwendet wurden.

2.5. Zusammenfassung

Es wurde versucht, einen Überblick über den Stand der Berufsprestigeforschung zu geben. In Anlehnung an Daheim wurde als Beruf jede im Rahmen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung in einem bestimmten Arbeitsgebiet vorhandene Position definiert, deren Inhaber die mit dieser Position verbundenen Anforderungen und Tätigkeiten aufgrund bestimmter Fähigkeiten ausführt. Die Wertschätzung, die den verschie-

1) Vgl. Kriesberg, L., a.a.O., S. 243.

2) Vgl. ebenda.

denen Berufen von den Angehörigen einer Population entgegengebracht wird, wird als Berufsprestige bezeichnet. Die Diskussion der Frage, ob Berufsprestige eindimensional erfaßt und dargestellt werden kann, zeigte auf, daß ein mehrdimensionales Objekt eindimensional dargestellt werden kann. Es bleibt jedoch eine empirische Frage, ob und inwieweit man zur Erfassung des Gesamturteils eines Individuums über das mehrdimensionale Merkmal eines Objekts auch die Einzelurteile dieses Individuums benötigt.

Um ggf. Ansätze zur Erfassung von Berufsprestige sowie Ansätze zur Erklärung der Vergabe von Berufsprestige den Ansätzen und Ergebnissen anderer sozialwissenschaftlicher Forschungsbereiche gegenüberstellen zu können, wurde auch zu klären versucht, ob und inwieweit sich die Inhalte der Begriffe Berufsprestige, Einstellungen und Stereotype decken. Sieht man bei dem Begriff Einstellungen die Handlungskomponente nicht als konstitutives Definitionsmerkmal an und mißt man der affektiven oder Gefühlskomponente eine zentrale Bedeutung bei, so kann Berufsprestige auch als Einstellung gegenüber dem Objekt Berufspositionen angesehen werden.

Hinsichtlich der Anwendung des Begriffs Stereotyp bzw. der Anwendung von Ergebnissen der Stereotypenforschung im Rahmen der Berufsprestigeforschung ist stets zu prüfen, ob der Begriff Stereotyp ganz allgemein im Sinne von Einstellungen oder im Sinne von der speziellen Einstellung "Vorurteil" gebraucht wird oder ob dieser Begriff nicht nur als rein meßtechnische Größe definiert und gebraucht wird, d.h. als eine operationale Definition der Vorstellungen, Erwartungen usw. der Angehörigen einer Population, die diese hinsichtlich bestimmter Objekte haben.

In der Berufsprestigeforschung lassen sich zwei Konzepte zur Erfassung des Berufsprestiges unterscheiden. Beim subjektiven Ansatz werden die Prestigeurteile von Individuen erhoben und hieraus die durchschnittlichen Einschätzungen der vorgelegten Berufe errechnet. Beim objektiven Ansatz werden demgegenüber durch Beobachtung der tatsächlichen Wertschätzung, die den Angehörigen verschiedener Berufe entgegengebracht wird, und/oder durch eine mehr oder weniger willkürlich gewählte Klassifizierung Berufe in eine hierarchische Ordnung gebracht. Sofern mehrere Dimensionen für die Klassifizierung als relevant erachtet werden, werden die auf diesen Dimensionen erfaßten Merkmalsausprägungen gewichtet und in einem Index zusammengefaßt.

Es ist zweifelhaft, ob und inwieweit die in verschiedenen subjektiven Ansätzen zur Erfassung des Berufsprestiges verwendeten Prestigebegriffe das gleiche messen. So wurde z.B. auf der einen Seite ganz allgemein nach dem Berufsprestige gefragt, während auf der anderen Seite gefragt wurde, was man von den vorgelegten Berufen halte im Hinblick auf die künftige Berufswahl des eigenen Sohnes oder für wie begehrenswert die vorgelegten Berufe im allgemeinen angesehen werden. Die Frage, ob das gleiche gemessen wird, erhebt sich auch, wenn einerseits das Berufsprestige direkt erfragt wird und wenn es andererseits erst aus den Einschätzungen der vorgelegten Berufe nach der sozialen Bedeutung und anderen als relevant erachteten Merkmalen errechnet wird.

Wenig Beachtung wurde bisher dem Problem geschenkt, daß mit der Aufforderung, Berufsprestige nach den eigenen Vorstellungen zu vergeben, unter Umständen etwas anderes gemessen wird als mit der Bitte, die vorgelegten Berufe nach den in einer bestimmten Population vorherrschenden Vorstellungen einzustufen. Es ist davon auszugehen, daß es sich hierbei um zwei verschiedene Fragestellungen handelt,

einerseits um eine Deskription von normativen Aussagen anderer Personen und andererseits um eine Darstellung eigener normativer Entscheidungen. Wie die Stereotypenforschung zeigt, bestehen zwar Zusammenhänge zwischen der eigenen Beurteilung von Objekten und den Urteilen über die mutmaßliche Beurteilung dieser Objekte durch andere Personen. Aber dieser Zusammenhang erlaubt nicht, die Ergebnisse von Berufsprestigeuntersuchungen ohne Berücksichtigung der angewandten Fragestellung zu vergleichen.

Werden die Angehörigen verschiedener Berufe nur nach dem Prestige des eigenen Berufes gefragt, so ergibt sich eine Rangordnung der durchschnittlichen Selbsteinstufungen. Mit diesem Instrument wird etwas anderes gemessen als bei einer Erhebung, in der die Befragten eine Reihe von Berufen nach dem Prestige ordnen bzw. jeden einzelnen von ihnen nach seinem Prestige einschätzen sollen.

In einigen der objektiven Ansätze wird das Berufsprestige als eindimensionales Merkmal aufgefaßt. Hierzu zählt ein Teil der Klassifizierungsversuche, in denen Berufsprestige als einziger oder als einer von mehreren Indikatoren für die soziale Schichtung konzipiert wurde. In anderen objektiven Ansätzen zur Erfassung des Berufsprestiges wurden zunächst verschiedene Merkmale von Berufen erfaßt und zu einem Index zusammengefaßt. Die für die einzelnen Berufe gewonnenen Indexwerte wurden dann in eine Rangordnung gebracht. Dem objektiven Ansatz liegt die Hypothese zugrunde, daß die vom Forscher für die Vergabe von Berufsprestige als relevant erachteten Faktoren von verschiedenen Individuen in gleicher Weise als relevant erachtet, wahrgenommen und gewichtet werden. Es läßt sich jedoch nur durch eine Gegenüberstellung der Ergebnisse von subjektiven Ansätzen feststellen, ob und inwieweit diese Hypothese zutrifft.

Die meisten Berufsprestigeuntersuchungen unterscheiden sich hinsichtlich der verwendeten Methoden, d.h. hinsichtlich der Auswahl der Befragten, der Art und der Zahl der zur Einstufung vorgelegten Berufe sowie des Meßniveaus. Es ist nicht zulässig, von Prestigeurteilen, die bei Angehörigen einer leicht erreichbaren Population, wie z.B. Schülern oder Studenten, die bei repräsentativ ausgewählten Angehörigen einer Berufsgruppe oder bei repräsentativ ausgewählten Bewohnern einer Gemeinde bzw. Region erhoben wurden, ohne weiteres auf das Prestige zu schließen, das in der betreffenden Gesellschaft den vorgelegten Berufen beigemessen wird.

Es gibt nur wenige Studien, in denen den Befragten der gleiche Berufskatalog, der bereits in einer anderen Untersuchung verwendet wurde, zur Einstufung vorgelegt wurde. In verschiedenen Studien wurde auf die methodischen Probleme hingewiesen, die sich aus der unterschiedlichen Zusammensetzung und aus dem unterschiedlichen Umfang der vorgelegten Berufskataloge ergeben könnten, ohne daß jedoch - von einigen Ausnahmen abgesehen - mögliche Beziehungen zwischen der Zahl und Art der vorgelegten Berufe und deren Bewertung näher untersucht wurden. Als Beispiele für derartige methodische Probleme seien hier die Beschränkung auf Männer- bzw. auf Frauenberufe oder eine möglichst allgemeine sich auf einen Begriff beschränkende Beschreibung von Berufspositionen bzw. eine genauere Beschreibung einzelner Berufspositionen genannt. Aufgrund der genannten Probleme können daher die gewonnenen Ergebnisse zunächst nur Aussagen über das relative Prestige der im vorgelegten Katalog enthaltenen Berufe sein.

Die Erfassung des Berufsprestiges durch Zuordnung der vorgelegten Berufe zu einer kleineren Zahl von groben Prestigekategorien - zumeist sind fünf bis sieben Stufen üblich - entspricht mehr dem privaten Klassifikationsvorgehen als

der Paarvergleich oder das Rangordnungsverfahren. Darüber hinaus werden beim Paarvergleich und beim Rangordnungsverfahren die Bewertungen einzelner Berufe wesentlich stärker vom vorgelegten Berufssortiment beeinflusst.

Zur Erklärung der Vergabe von Berufsprestige liegen verschiedene Ansätze vor, die sich in ihrem methodischen Vorgehen und in ihrer theoretischen Fundierung teilweise erheblich unterscheiden. Häufig wurden nur die demographischen Merkmale der Personen, die unterschiedliche Prestigeurteile abgegeben hatten, miteinander verglichen und unterschiedliche Bewertungen von Berufen mehr oder weniger intuitiv interpretiert. Ein solcher Ansatz bleibt auch dann mangelhaft, wenn der Erhebung vorausgehende theoretische Überlegungen keinen Niederschlag im Meßinstrument gefunden haben. Abgesehen von dem fehlenden theoretischen Bezug besitzen die Ergebnisse der Studien, die sich ausschließlich auf eine Interpretation der Prestigeurteile von Personen mit unterschiedlichen demographischen Merkmalen beschränken, auch insofern geringen Aussagewert, als sich ein Teil der Ergebnisse widerspricht und als beim Vergleich der Ergebnisse verschiedener Studien die Methoden zur Erfassung des Berufesprestiges kaum oder überhaupt nicht berücksichtigt werden.

In anderen Studien wurden die Merkmale der bewerteten Berufe untersucht. Es zeigte sich, daß vor allem Berufe, die ein noch unklares Berufsbild besitzen, erst neu entstanden sind und einen unterschiedlichen Bekanntheitsgrad besitzen, unterschiedlich bewertet wurden. Als besonders relevante Merkmale erwiesen sich in verschiedenen Analysen das Einkommen, das die Angehörigen eines Berufes erhalten, sowie die zur Ausübung eines Berufes erforderliche Ausbildung. Diese Ansätze, die ausschließlich die Merkmale von unterschiedlich eingestuften Berufen analysieren, ohne individuelle Bewertungsprozesse zu berücksichtigen, lassen

jedoch offen, ob und inwieweit Individuen die ermittelten Merkmale als Kriterien für die Bewertung von Berufen verwenden.

Bei der Untersuchung des Einflusses des sozialen Abstandes zwischen den Befragten und den bewerteten Berufen wurde in einigen Studien festgestellt, daß Berufe, die mit dem eigenen Beruf identisch oder verwandt sind, etwas höher bewertet wurden als von Befragten mit anderen Berufen. Gegen eine Verallgemeinerung dieser Ergebnisse läßt sich jedoch einwenden, daß zum einen widersprechende Ergebnisse anderer Studien vorliegen, und daß zum anderen individuelle Bewertungsprozesse nicht untersucht wurden.

Vergleiche der in verschiedenen Ländern erhobenen Berufsprestigeskalen ergaben zwar im allgemeinen eine hohe Übereinstimmung der Einstufungen, zeigten aber gleichzeitig auf, daß einzelne Berufe in verschiedenen Gesellschaften unterschiedlich bewertet worden waren. Abgesehen von dem Problem, inwieweit die mit verschiedenen methodischen Ansätzen erfaßten Prestigeurteile vergleichbar sind, kann eine solche Gegenüberstellung - ebensowenig wie ein Vergleich der in einer Gesellschaft zu verschiedenen Zeitpunkten erfaßten Prestigeurteile - einen Beitrag zur Erklärung der Vergabe von Berufsprestige leisten, sofern nicht auch individuelle Bewertungsprozesse berücksichtigt werden. Direkte Fragen nach den Vergabekriterien, die dem eigenen Prestigeurteil zugrundegelegt worden waren, erbrachten keine eindeutigen Ergebnisse. In mehreren Studien hatten die Befragten die vorgelegten Berufe nach dem Prestige und/oder ausschließlich nach verschiedenen Kriterien einzuordnen. Teilweise wurden die Kriterien willkürlich gewählt, teilweise wurde implizit und explizit auf die funktionalistische Schichtungstheorie Bezug genommen. Häufig untersuchte Kriterien sind die Sicherheit im Beruf, die Berufszufriedenheit sowie vor allem die soziale Be-

deutung, die intellektuellen Fähigkeiten, die erforderliche Ausbildung sowie die materielle Entschädigung. Als Haupt-
einwände gegen diese Ansätze sind die teilweise fehlende
theoretische Fundierung, die mangelnde Präzision der funk-
tionalistischen Schichtungstheorie sowie die geringe Standar-
disierung der in der Untersuchung verwendeten Kriterien zu
nennen.

Nur in einigen wenigen Berufsprestigeuntersuchungen wurde
versucht, auf Prozesse der Entstehung und der Veränderung
des Prestiges von verschiedenen Berufen einzugehen. Aller-
dings geht der Bezug auf allgemeine Theorien, wie die Lern-
oder die kognitiven Theorien, kaum über erste Ansätze hinaus,
obwohl Berufsprestige als eine spezielle Einstellung aufge-
faßt werden kann, und obwohl zur Erklärung der Entstehung
und Änderung von Einstellungen bereits häufig Lern- und
kognitive Theorien herangezogen worden sind.

3. Der theoretische Ansatz der Untersuchung

Im vorangegangenen Kapitel wurden Ansätze zur Erklärung der Vergabe von Berufsprestige diskutiert. Es zeigte sich, daß der Aussagewert der Ergebnisse von verschiedenen Untersuchungen als gering anzusehen ist, weil nicht auf allgemeine sozialwissenschaftliche Theorien Bezug genommen wird oder weil die verwendeten Theorien Mängel aufweisen. Einige Autoren schlagen deshalb vor, in zukünftigen Studien über die Bewertung von Berufen Lerntheorien oder kognitive Theorien zu verwenden. In einigen Untersuchungen wurden diese Theorien für die Formulierung von Aussagen über die Vergabe von Berufsprestige bereits herangezogen. In dieser Arbeit soll die Theorie der kognitiven Dissonanz als Erklärungsansatz dienen. Sie ist neben den Theorien von Abelson und Rosenberg, Heider, Osgood und Tannenbaum sowie von Rosenberg¹⁾ eine der bekanntesten kognitiven Theorien und gilt als eine der in den Sozialwissenschaften am häufigsten untersuchten und verwendeten Theorien²⁾. Diese machen Aussagen über die interne Struktur von kognitiven Elementen, d.h. über die Beziehungen zwischen perzipierten physikalischen und psychi-

-
- 1) Vgl. Abelson, R., Rosenberg, M.J.: Symbolic Psychology, A Model of Attitudinal Cognition, in: Behavioral Science, 3, 1958, S. 1 - 13; Festinger, L.: A Theory of Cognitive Dissonance, Stanford 1963, 2nd ed.; Heider, F.: Attitudes and Cognitive Organization, in: J.Psychol., 21, 1946, S. 107 - 112; Ders.: The Psychology of Interpersonal Relations, New York 1958; Newcomb, Th.: An Approach to the Study of Communicative Acts, in: Psychol.Rev., 60, 1953, S. 393 - 404; Osgood, Ch., Tannenbaum, P.H.: The Principle of Congruity in the Prediction of Attitude Change, in: Psychol.Rev., 62, 1955, S. 42 - 55; Rosenberg, M.J.: Cognitive Structure and Attitudinal Affect, in: J.abnorm.Soc.Psychol., 53, 1956, S. 367 - 372; vgl. ferner auch die Literaturübersichten von: Brown, R.: Social Psychology, New York, London 1965, S. 549 - 609; Hummell, H.J.: Psychologische Ansätze zu einer Theorie sozialen Verhaltens, in: Handbuch der empirischen Sozialforschung, 2. Band, hrsg. von König, R., a.a.O., S. 1223 - 1278; Irle, M.: Lehrbuch der Sozialpsychologie, Göttingen, Toronto, Zürich 1975, S. 294 ff.
- 2) Vgl. Brown, R., a.a.O., S. 584; Hartmann, H.: Empirische Sozialforschung, München 1970, S. 95.

schen Objekten. "Der allen Ansätzen gemeinsame Kerngedanke ist der, daß von Personen jene Aspekte der Umwelt und des Selbst, zwischen denen ein Interdependenzverhältnis gesehen, gemeint oder empfunden wird, in einem widerspruchsfreien Zusammenhang empfunden werden wollen."¹⁾

3.1. Die Theorie der kognitiven Dissonanz

Folgende Aussagen werden von Festinger als zentrale Aussagen der Theorie der kognitiven Dissonanz bezeichnet²⁾:

I. Jeder Mensch empfindet Dissonanz als unangenehm.

Wenn eine Person Dissonanz empfindet, dann wird sie motiviert, diese Dissonanz zu reduzieren und einen Zustand der Konsonanz herzustellen.

II. Wenn eine Person Dissonanz empfindet, dann wird sie Situationen und Informationen meiden, die die Dissonanz vergrößern könnten.

III. Wenn die Stärke einer Dissonanz zunimmt, wird auch das Bestreben zunehmen, sie zu reduzieren.

Die Grundbegriffe der Theorie Festingers sind die Termini kognitive Elemente, kognitive Dissonanz und Konsonanz sowie Dissonanzreduzierung. Unter kognitiven Elementen versteht Festinger Kenntnisse, Meinungen, Überzeugungen, Ansichten, Einstellungen usw., die sich ganz allgemein auf die eigene Umgebung oder auf sich selbst oder auf das eigene Verhalten oder das Verhalten anderer beziehen können³⁾. Kognitive Elemente nehmen Bezug auf jede nur denkbare Realität,

1) Esters, E.-A.: Soziale Beeinflussung. Eine sozialpsychologische Theorie, Dissertation, Köln 1960, S. 48 f.

2) Vgl. Festinger, L., a.a.O., S. 3, 18 ff., 263 ff.

3) Vgl. ebenda, S. 3.

d.h. sowohl auf dingliche, physikalische definierbare Realität, als auch auf "geistige", "psychische" oder abstrakte Realitäten, wie z.B. Werte, Normen, Theorien usw.¹⁾.

Kognitive Elemente können in einer relevanten oder in einer irrelevanten Beziehung zueinander stehen. Eine Beziehung zwischen zwei kognitiven Elementen wird dann als irrelevant angesehen, wenn sie nichts miteinander zu tun haben. Wenn ein kognitives Element vorhanden ist, dann wird ein gleichzeitig auftretendes kognitives Element bei Vorliegen einer irrelevanten Beziehung hiervon nicht beeinflusst²⁾.

Eine Dissonanz zwischen zwei kognitiven Elementen liegt nach Festinger dann vor, wenn diese nicht miteinander vereinbar sind: Zwei Elemente sind dann dissonant, wenn ein Element die Negation des anderen impliziert, d.h. wenn aus dem einen kognitiven Element das Gegenteil des anderen folgt. Eine kognitive Dissonanz liegt erst dann vor, wenn eine Person, die zwei kognitive Elemente für unvereinbar miteinander perzipiert, diese Unvereinbarkeit auch als unangenehm empfindet³⁾. Bei dieser Beziehung zwischen zwei kognitiven Elementen handelt es sich um eine subjektive bzw. um eine psycho-logische Implikation. So hängt nach Brehm und Cohen⁴⁾ eine Konsonanz oder eine Dissonanz zwischen zwei kognitiven Elementen A und B davon ab, wie eine Person, die eine bestimmte Ansicht von A hat, die Auswirkungen von A auf B einschätzt. Brown⁵⁾ interpretiert den Begriff Dissonanz ähnlich. Er sieht dann eine Dissonanz zwischen zwei kognitiven Elementen A und B als gegeben an, wenn eine Person durch die Tatsache, daß ihrer Meinung nach

1) Vgl. Irle, M., a.a.O., S. 310 f.

2) Vgl. Festinger, L., a.a.O., S. 11 ff., 260.

3) Vgl. ebenda, S. 13, 260 f.

4) Vgl. Brehm, J.W., Cohen, A.R.: Explorations in Cognitive Dissonance, New York 1962, S. 3.

5) Vgl. Brown, R., a.a.O., S. 595 f.

A vorliegt, zu glauben veranlaßt wird, daß Nicht-B wahrscheinlicher ist als B.

In Anlehnung an die angeführten Definitionen kann der von Festinger gebrauchte Begriff Implikation mit Irle auch als Hypothese einer Person über den Zusammenhang zwischen zwei kognitiven Elementen aufgefaßt werden. Nach Irle ergibt sich dann eine Beziehung kognitiver Konsonanz, wenn eine Person eine Hypothese über den Zusammenhang von zwei kognitiven Elementen A und B hat, und wenn diese Person das gleichzeitige Auftreten der beiden Elemente an demselben Ort in Zeit und Raum mit dieser Hypothese erklären kann¹⁾.

Festinger nennt drei Klassen von Situationen, in denen eine Dissonanz zwischen kognitiven Elementen entstehen kann: Eine Dissonanz kann in Prozessen der Entscheidung zwischen Alternativen, durch ein Handeln unter Zwang oder Druck, das nicht gewollt oder nicht den eigenen Einstellungen entspricht, oder bei der Informationsaufnahme hervorgerufen werden²⁾.

Nach Münch³⁾ sind allerdings nur zwei unterschiedliche Bedingungszusammenhänge zu unterscheiden, die man mit der Dissonanztheorie zu erklären versucht, nämlich die selektive Informationsaufnahme und die Veränderung von Einstellungen. Bei der Untersuchung von Prozessen der Informationsaufnahme wird der Frage nachgegangen, inwieweit die Informationssuche und -aufnahme, d.h. der Eintritt neuer kognitiver Elemente in eine bereits bestehende kognitive Struktur von der Beschaffenheit dieser Struktur abhängig ist.

1) Vgl. Irle, M., a.a.O., S. 310 ff.

2) Vgl. Festinger, L., a.a.O., S. 32 ff., 84 ff., 123 ff.

3) Vgl. Münch, R., a.a.O., S. 134.

Bei der Anwendung der Theorie der kognitiven Dissonanz auf Einstellungsänderungen wird der Einfluß des mentalen Verhaltens¹⁾ auf die Veränderung mentaler bzw. kognitiver Strukturen, d.h. auf den Ersatz alter kognitiver Elemente, wie z.B. Einstellungen, Standards und Rangordnungen durch neue, untersucht.

Unter Dissonanzreduzierung werden Aktivitäten verstanden, die den Grad der Unvereinbarkeit von kognitiven Elementen verringern oder die Unvereinbarkeit ganz abbauen. Es werden verschiedene Möglichkeiten zur Dissonanzreduzierung diskutiert und überprüft²⁾:

- Änderung eines oder mehrerer kognitiver Elemente, die als dissonant miteinander empfunden werden;
- Aufnahme neuer Informationen bzw. neuer kognitiver Elemente, die als konsonant mit den bereits vorhandenen kognitiven Elementen empfunden werden;
- Verdrängung einer empfundenen Dissonanz.

3.2. Zur Kritik der Theorie der kognitiven Dissonanz

Als ein Haupteinwand gegen die Theorie der kognitiven Dissonanz ist die mangelnde Präzision der verwendeten Begriffe zu nennen³⁾. Die Kritik richtet sich sowohl gegen

1) Jedes Verhalten, das neue Informationen in das mentale System einbringt, ist nach Münch physikalisch, wie z.B. das Lesen von Büchern und die Konsultation anderer Personen, während das Verhalten, das zur Änderung kognitiver Elemente führt, wie z.B. das Verbinden von Prädikationen, als mentales Verhalten definiert wird. Vgl. Münch, R., a.a.O., S. 134.

2) Vgl. Festinger, L., a.a.O., S. 3, 18 ff., 263 f.

3) Vgl. Zajonc, R.B.: Cognitive Theories in Social Psychology, in: Handbook of Social Psychology, ed. by Lindzey, G., Aronson, E., Vol. I, 2nd ed., Reading, Mass., London 1968, S. 360 f., 390; Brown, R., a.a.O., S. 593.

die Definition der Begriffe kognitive Elemente und Stärke einer Dissonanz wie auch gegen den Begriff der relevanten und irrelevanten Beziehung. An der Theorie der kognitiven Dissonanz ist ferner zu bemängeln, daß aus ihr keine Modi der Dissonanzreduzierung abgeleitet werden können. Die Theorie der kognitiven Dissonanz macht keine Angaben darüber, welches der in relevanter Beziehung stehenden kognitiven Elemente bei Vorliegen einer Dissonanz geändert wird. Ferner wird gegen eine Anwendung der Theorie der kognitiven Dissonanz auch die fehlende empirische Evidenz dieser Theorie vorgebracht¹⁾.

An Hand der von Festinger verwendeten Definitionen des Begriffes kognitive Elemente läßt sich nach Ansicht verschiedener Autoren nicht eindeutig bestimmen, welche Kognitionen unter diesen Begriff fallen und welche nicht²⁾. Diese Kritik kann jedoch nicht als grundsätzlicher Einwand gegen eine Verwendung der Theorie der kognitiven Dissonanz angesehen werden, da es bereits Versuche gibt, diese Begriffe nachträglich zu präzisieren³⁾.

Gegen die Theorie der kognitiven Dissonanz läßt sich auch einwenden, die in Hypothese I verwendeten Begriffe Dissonanz und Bestreben zur Dissonanzreduzierung seien so unpräzise, daß nicht entschieden werden könne, ob diese Hypothese überhaupt empirisch haltvoll sei oder nicht. Wenn

-
- 1) Vgl. Chapanis, N.P., Chapanis, A.: Cognitive Dissonance: Five Years Later, in: Psychological Bulletin, 61, 1964, S. 1 - 22.
 - 2) Vgl. Brown, R., a.a.O., S. 593; Münch, R., a.a.O., S. 145.
 - 3) Vgl. Irle, M., a.a.O., S. 310 f.; Opp, K.-D.: Kognitive Dissonanz und positive Selbstbewertung, in: Psychologische Rundschau, 19, 1968, S. 190 f.

nämlich Dissonanz als ein psychisch unangenehmer Zustand definiert und Dissonanzreduzierung als ein Bestreben zur Beseitigung dieses unangenehmen Zustandes, so wäre Hypothese I nur eine analytische Aussage ohne Informationsgehalt. Aber die dann-Komponente beinhaltet - wie Festinger an anderer Stelle ausführt - nicht nur das Bestreben, sondern auch ein Verhalten, das auf Dissonanzreduzierung gerichtet ist. Da damit bei gegebener Dissonanz auch ein Verhalten möglich ist, das diese nicht reduziert, ist die Hypothese als prinzipiell falsifizierbar und damit empirisch gehaltvoll zu bezeichnen¹⁾.

Der in Hypothese III verwendete Begriff Ausmaß bzw. Stärke einer kognitiven Dissonanz oder kognitiver Konsonanz kann ebenfalls als unpräzise angesehen werden. Festinger definiert zwar den Begriff Stärke einer kognitiven Dissonanz als Funktion der Wichtigkeit, die einzelne kognitive Elemente für eine Person haben können, er illustriert jedoch die Wichtigkeit nur exemplarisch durch einige wenige Beispiele. Doch auch aufgrund dieses Einwandes kann die Anwendbarkeit der Theorie der kognitiven Dissonanz nicht in Frage gestellt werden, da auch dieser Begriff zu präzisieren versucht wurde²⁾.

Ein weiterer Einwand gegen die Theorie der kognitiven Dissonanz richtet sich gegen das Fehlen von Regeln, nach denen bestimmt werden könnte, welche Elemente Bestandteil einer bestimmten kognitiven Struktur eines Individuums sind und welche nicht. Ohne Angabe solcher Regeln besteht die Gefahr der Immunisierung der Theorie gegenüber Falsifizierungsversuchen, da Ergebnisse von Experimenten und Erhebungen, die die Theorie widerlegen, mit der Begründung

1) Vgl. Hamers, J.: Die Brauchbarkeit der Dissonanztheorie für die Lösung praktischer Probleme, in: Soziale Welt, 23, 1972, S. 401 - 409.

2) Vgl. Irle, M., a.a.O., S. 313 ff.

zurückgewiesen werden könnten, es seien nicht alle relevanten kognitiven Elemente erfaßt worden bzw. ein Teil der untersuchten kognitiven Elemente sei für die untersuchte kognitive Struktur nicht relevant gewesen. Die Theorie der kognitiven Dissonanz kann daher nur unter der Voraussetzung gelten, daß die berücksichtigten kognitiven Elemente relevant und daß diese erfaßt sind¹⁾.

Ein weiterer Mangel der Theorie der kognitiven Dissonanz wird darin gesehen, "daß sich aus ihr nicht ableiten läßt, welche unter vielen möglichen Modi der Dissonanzreduzierung jeweils zu erwarten ist"²⁾. Es ist beispielsweise nicht festgelegt, ob sich bei einer perzipierten Dissonanz zwischen zwei kognitiven Elementen A und B das Element A oder das Element B ändert und in welcher Richtung die Änderung erfolgt, ob eine neue Information C aufgenommen wird oder nicht, ob die Information D der Information B vorgezogen wird usw. Innerhalb experimenteller Situationen wurden einzelne Modi der Dissonanzreduzierung, insbesondere ihre gegenseitige Ergänzung und ihre Unvereinbarkeit, untersucht. In verschiedenen Forschungsprogrammen wurden Aussagen über die Veränderung von kognitiven Elementen, die in dissonanter Beziehung standen, überprüft. So wurden das Engagement, Nützlichkeitsüberlegungen u.a. als wichtige Faktoren herausgearbeitet, die die Reaktion auf ein Angebot von neuen mit den eigenen bisherigen in dissonanter Beziehung stehenden Informationen beeinflussen. Hierbei gelangte man zu folgendem Ergebnis:

-
- 1) Vgl. Hummell, H.-J.: Psychologische Ansätze ..., in: Handbuch der empirischen Sozialforschung, hrsg. von König, R., 2. Bd., a.a.O., S. 1246; Opp, K.-D.: Kognitive Dissonanz ..., a.a.O., S. 190 ff.
2) Brehm, J.W., Cohen, A.R., a.a.O., S. 313 ff.

Um eine kognitive Dissonanz zu reduzieren, wird das kognitive Element geändert, dessen Änderung den geringsten psychischen Aufwand erfordert¹⁾²⁾.

Opp formulierte bei der Präzisierung der Aussagen von Festinger folgende Hypothese über die Modi der Dissonanzreduzierung: "Je positiver eine Person eine perzipierte Möglichkeit, Dissonanz zu reduzieren oder zu vermeiden, bewertet, desto eher wird sie diese Möglichkeit realisieren."³⁾

Es ist aber zu fragen, ob man nicht durch den Einbau zusätzlicher Annahmen, die aus der kognitiven Theorie selbst nicht abgeleitet werden können, die aber zur Präzisierung der wenn-Komponente notwendig sind, insgesamt zu neuen Hypothesen kommt⁴⁾, wie z.B.:

- a) Wenn die kognitiven Elemente A und B in dissonanter Beziehung zueinander stehen und wenn Faktor x gegeben ist, dann bleibt A konstant und B ändert sich.
- b) Wenn die kognitiven Elemente A und B in dissonanter Beziehung zueinander stehen und wenn Faktor Y gegeben ist, dann bleibt B konstant und A ändert sich.

1) Vgl. etwa Brehm, J.W., Cohen, A.R., a.a.O., S. 7 ff.; Festinger, L.: Conflict, Decision, and Dissonance, Stanford 1964, S. 83 ff.; Festinger, L., Carlsmith, J.M.: Cognitive Consequences of Forced Compliance, in: J.Abnorm.Soc.Psychol., 58, 1959, S. 203 - 210; Steiner, J.D., Rogers, E.D.: Alternative Responses to Dissonance, in: J.abnorm.Soc.Psychol., 66, 1963, S. 128 - 136.

2) Vgl. ferner die Literaturübersicht von Irle, M., a.a.O., S. 310 ff.

3) Opp, K.-D.: Kognitive Dissonanz ..., a.a.O., S. 190.

4) Vgl. Zajonc, R.B., a.a.O., S. 360; Brown, R., a.a.O., S. 603.

Zur Überprüfung der Theorie der kognitiven Dissonanz wurden eine Vielzahl von Experimenten und Untersuchungen von Festinger und seinen Mitarbeitern wie auch von anderen Forschern durchgeführt¹⁾. Ferner wurden bereits vorliegende Studien hinsichtlich ihres Aussagewertes und ihrer empirischen Evidenz untersucht²⁾. Allerdings wurde es in vielen Arbeiten, vor allem auch in den von Festinger selbst durchgeführten, unterlassen, die verwendeten Begriffe zu präzisieren und die untersuchten Hypothesen aus der Theorie der kognitiven Dissonanz explizit abzuleiten, so daß diese Arbeiten nicht zur Beurteilung der empirischen Evidenz der Theorie herangezogen werden können. Trotz dieser Einschränkungen kommt Opp³⁾ zu dem Ergebnis, daß die Theorie der kognitiven Dissonanz als vorläufig bestätigt gelten kann. Zu einem differenzierteren Ergebnis kommt Hamers⁴⁾, nach dem die angeführte Hypothese II von Festinger - auch wenn in der Literatur eine gegenteilige Auffassung zu finden ist⁵⁾ - als falsifiziert betrachtet werden muß, während den genannten Hypothesen I und III eine gewisse empirische Evidenz zugesprochen werden kann.

1) Vgl. vor allem die Literaturübersicht bei Irle, M., a.a.O., S. 317 ff.

2) Vgl. Opp, K.-D.: Kognitive Dissonanz ..., a.a.O., S. 190 f.

3) Vgl. ebenda, S. 202.

4) Vgl. Hamers, J., a.a.O., S. 405.

5) Vgl. Mills, J.: Interest in Supporting and Discrepant Information, in: Theories of Cognitive Consistency. A Sourcebook, ed. by Abelson, R.B., et al., Chicago 1968, S. 771 - 776.

4. Die Untersuchungshypothesen

In der vorliegenden Arbeit soll die Bewertung von Berufen unter Anwendung der Theorie der kognitiven Dissonanz untersucht werden. Es gibt einige Studien, in denen Änderungen von Einstellungen gegenüber verschiedenen Positionen, die von Mitgliedern einer Gesellschaft eingenommen werden, oder gegenüber einer Gesamtheit von Personen, die alle ein oder mehrere Merkmale gemeinsam haben, mit Hilfe der Theorie der kognitiven Dissonanz untersucht werden, indem bestimmte Positionen bzw. bestimmte Personengesamtheiten und die Einschätzung von Inhabern dieser Positionen bzw. Angehörigen dieser Gesamtheiten als Elemente einer kognitiven Struktur aufgefaßt und ihre Beziehungen zueinander überprüft werden. In diesen Studien wird unterstellt, daß für die verwendete Theorie hinreichende empirische Evidenz vorliegt und daß die untersuchten Variablen relevante Elemente einer kognitiven Struktur sind.

Die im folgenden angeführten Studien sollen für die Formulierung der Hypothesen der vorliegenden Arbeit herangezogen werden, da das Prestige, das einem Beruf beigemessen wird, als spezifische Einstellung gegenüber diesem Berufe aufgefaßt werden kann¹⁾.

Die meisten der bisherigen Studien zur Überprüfung des Einstellungswandels sind so angelegt, daß nur kurzfristige

1) Vgl. Punkt 2.1.3.

Auswirkungen eines kognitiven Zustandes erfaßt werden¹⁾²⁾. Das Grundschema der Versuchsanordnung läßt sich folgendermaßen beschreiben: Die Versuchspersonen werden mit Stimuli konfrontiert, die den zu Beginn des Experiments bei den Versuchspersonen vorhandenen Einstellungen widersprechen. Anschließend wird festgestellt, ob und inwieweit sich die ursprünglich vor dem Experiment vorhandenen Einstellungen durch die eingeführten Stimuli geändert haben. Über den Bestand einer durch einen Stimulus hervorgerufenen Einstellungsänderung nach Beendigung der Darbietung dieses Stimulus werden keine Angaben gemacht. Eine der wenigen Ausnahmen bildet die Studie von Hovland und Weiss³⁾, in der untersucht wurde, wie eine Aussage, die einmal von einer glaubwürdigen und einmal von einer weniger glaubwürdigen Quelle stammte, eine vor dem Experiment vorhandene Einstellung beeinflusste. Hierbei zeigte sich, daß der Einfluß, der von der glaubwürdigeren Quelle dargebotenen Aussage zunächst größer war als der Einfluß der weniger glaubwürdigen Quelle, während eine Messung nach vier Wochen ergab, daß der Einfluß der glaubwürdigeren Quelle ab- und der der weniger glaubwürdigen Quelle zunahm.

-
- 1) Vgl. insbesondere die Zusammenfassungen von kognitiven Theorien bei Hummell und Stosberg; Hummell, H.J.: Psychologische Ansätze ..., a.a.O., S. 1223 ff.; Stosberg, K.: Die Selbsteinschätzung der Rezipienten und die Kommunikationsdiskrepanz als Determinanten des Einstellungswandels im Massenkommunikationsprozeß, Dissertation Nürnberg 1969, S. 74 ff.
 - 2) Zum Problem der Brauchbarkeit des Experiments vgl. insbesondere Irle, M., a.a.O., S. 40 ff.; Opp, K.-D.: Zur Fruchtbarkeit experimenteller und nichtexperimenteller Untersuchungspläne in der Soziologie, in: Soziale Welt, 24, 1973, S. 385 - 393.
 - 3) Vgl. Hovland, C.I., Weiss, W.: The Influence of Source Credibility and Communication Effectiveness, in: Publ.Opin.Quart., 15, 1951, S. 635 - 650.

Liegt zwischen der Konfrontation der ursprünglich vorhandenen Einstellung A mit dem mit A in dissonanter Beziehung stehenden Stimulus B und der erneuten Messung von A eine längere Zeitspanne, dann kann der Einfluß des Stimulus B durch andere Stimuli, mit denen die Versuchspersonen nach Beendigung der Darbietung des Stimulus B konfrontiert werden und deren Einfluß nicht kontrolliert und gemessen werden kann, verdeckt werden. Will man jedoch diese Wirkungen ausschließen und nur unmittelbar nach der Darbietung eines mit der ursprünglich vorhandenen Einstellung in dissonanter Beziehung stehenden Stimulus dessen Einfluß messen, können nur Aussagen über die kurzfristigen Wirkungen einer kognitiven Dissonanz auf eine Einstellung gemacht werden. Neben solchen sicher auch im Alltag relevanten Situationen besteht aber auch ein Erkenntnisinteresse daran, festzustellen, wie sich eine Einstellung ändert, die über einen längeren Zeitraum mit anderen Einstellungen konfrontiert wird.

Als ein solcher in einem längeren Zeitraum häufiger dargebotener Stimulus könnten die Variable Bewertung von Personen bzw. als Indikator für diese Variable bestimmte Interaktionen mit diesen Personen herangezogen werden. Aus der Vielzahl der Studien, die teilweise auf den Aussagen Homans¹⁾ aufbauend dem Zusammenhang zwischen Interaktionen und Einstellungen nachgingen, sollen nur einige beispielhaft angeführt werden. Wichtige Forschungsgebiete waren z.B. die Eingliederung rassischer Minderheiten in ehemals nur von Weißen bewohnten Gemeinden, Stadtteilen oder Häusern, die Eingliederung von rassischen Minderheiten in Militäreinheiten, denen ursprünglich nur weiße Soldaten angehörten. Ein weiteres Forschungsgebiet war die Untersuchung der Auswirkungen, die die Teilnahme an

1) Vgl. Homans, G.C.: The Human Group, New York 1950, und derselbe: Social Behavior. Its Elementary Forms, New York 1961.

Ferienlagern, in denen sich weiße und farbige Kinder befanden, auf die Einstellungen der Kinder zu den jeweils andersfarbigen hatten¹⁾. Während Deutsch und Collins²⁾ feststellten, daß durch Interaktionen mit Personen ihnen gegenüber vor den Interaktionen gehegte Vorurteile³⁾ abgebaut wurden, ergab sich bei Harding und Hogrefe⁴⁾, daß sich ein nur auf die Arbeitsgruppe beschränkter Kontakt zwischen Schwarzen und Weißen nicht generell auf die Einstellungen der Weißen gegenüber den Schwarzen ausgewirkt hatte, sondern nur auf die Bereitschaft, weiterhin oder wieder mit Schwarzen zusammenarbeiten zu wollen.

Mussen⁵⁾ kam zu dem Ergebnis, daß nicht die Interaktionen zwischen weißen und schwarzen Kindern in Ferienlagern als solche schon die Einstellung der weißen Kinder gegenüber Schwarzen beeinflusst, sondern vielmehr die Art der Interaktionen, die Identifikation mit der Gruppe, in der der Kontakt stattfand, und damit auch individuelle Faktoren der Persönlichkeit. Dieses Ergebnis findet auch Unterstützung in den Aussagen von Wolf⁶⁾, wonach Vorurteile gegenüber Minderheiten durch persönliche Kontakte über längere Zeiträume abgebaut werden können, daß aber die weit zahlreicheren sachlichen Kontakte zu keiner engeren Beziehung führen. Tritt die Situation ein, daß sich die

-
- 1) Vgl. hierzu Bergler, R., Six, B.: Stereotype ..., in: Handbuch der Psychologie, 7. Bd., Sozialpsychologie, 2. Halbbd., hrsg. von Graumann, C.F., a.a.O., S. 1412 ff.
 - 2) Vgl. Deutsch, M., Collins, M.E.: Interracial Housing: A Psychological Evaluation of a Social Judgement, in: J.Abnorm.Soc.Psychol., 51, 1955, S. 629 - 636.
 - 3) Vorurteil kann als spezifische Einstellung aufgefaßt werden. Vgl. Punkt 2.1.3.
 - 4) Vgl. Harding, J., Hogrefe, R.: Attitudes of White Department Store Employees toward Negro Coworkers, in: J.Soc.Issues, 1, 1952, S. 18 - 28.
 - 5) Vgl. Mussen, P.H.: Some Personality and Social Factors Related to Changes in Children's Attitudes toward Negroes, in: J.abnorm.Soc.Psychol., 45, 1950, S. 423 - 441.
 - 6) Vgl. Wolf, H.E., a.a.O., S. 930.

Majorität hinsichtlich mehrerer Merkmale von der Minderheit verschieden wahrnimmt und erlebt, so gilt: "Je größer die Zahl der unpersönlichen Sachkontakte, desto vielfältiger wird Andersartigkeit erlebt, desto mehr verfestigen sich die Vorurteile."¹⁾

Aronson und Mills²⁾ kamen ebenfalls zu dem Ergebnis, daß die Einstellung gegenüber einer Gruppe von der Häufigkeit und der Art der Interaktionen mit den Mitgliedern dieser Gruppe beeinflußt wird. Sie stellten fest, daß Interaktionen mit Angehörigen von als wenig attraktiv eingeschätzten Gruppen bzw. die Zugehörigkeit zu solchen Gruppen um so weniger negativ empfunden wurde, je schwieriger der Eintritt in die Gruppe bzw. die Aufnahme der Interaktionen mit deren Mitgliedern war. Eine Person, so wurde interpretiert, versucht vor sich selbst den Eindruck zu vermeiden, sie habe durch Aufnahme und Aufrechterhalten von Interaktionen einen zu hohen Preis für eine - subjektiv empfunden - zu geringe Gegenleistung bezahlt, indem sie den Wert der Gegenleistung durch eine höhere Einschätzung der Interaktionspartner bzw. der Gruppe, der sie angehört, vergrößert.

Bergius et al.³⁾ untersuchten, inwieweit die Einschätzung der eigenen oder bestimmter anderer Nationen von den Interaktionen mit Angehörigen anderer Nationen beeinflußt

1) Wolf, H.E., a.a.O., S. 930.

2) Vgl. Aronson, E., Mills, J.: The Effect of Severity of Initiation on Liking for a Group, in: J.abnorm.Soc. Psychol., 59, 1959, S. 177 - 181.

3) Vgl. Bergius, R., Werbik, H., Winter, G.: Urteile deutscher Arbeitnehmer in Relation zur Zahl ihrer ausländischen Bekannten I, in: Psychologische Beiträge, 12, 1970, S. 241 - 310; Bergius, R., Werbik, H., Winter, G., Schubring, G.: Urteile deutscher Arbeitnehmer über Völker in Relation zur Zahl ihrer ausländischen Bekannten II, in: Psychologische Beiträge, 12, 1970, S. 485 - 532.

wird. Aufgrund ihrer Daten sahen Bergius et al. ihre Hypothese, daß die Befragten mit steigender Zahl der Interaktionen mit Ausländern im Ausland ihre eigene Nation weniger positiv bewerten, als bestätigt an¹⁾.

Mit Hilfe der Daten einer bereits vorliegenden Untersuchung überprüften Opp und Hummell²⁾³⁾ den Zusammenhang zwischen der Identifikation mit dem eigenen Beruf und der Zahl der Interaktionen mit Kollegen und Nicht-Kollegen. An Hand der Ergebnisse, die aus der Neuaufbereitung der bereits vorhandenen Daten gewonnen wurden, läßt sich nach Opp und Hummell die Hypothese bestätigen, daß mit Zunahme der Zahl der Interaktionen mit Nicht-Kollegen die Identifikation mit dem eigenen Beruf sinkt.

In der bereits angeführten Studie von Kriesberg⁴⁾ wurde ebenfalls untersucht, ob und inwieweit bestimmte Interaktionen mit den Angehörigen eines Berufes das Prestige, das diesem Beruf beigemessen wird, beeinflussen. Kriesberg konnte jedoch keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Häufigkeit des Zahnarztbesuchs und der Bewertung des Zahnarztberufs feststellen.

1) Vgl. hierzu auch Reigrotzki, E., Anderson, N.: National Stereotypes and Foreign Contact, in: Publ.Opin.Quart., 23, 1959, S. 515 - 528.

2) Vgl. Opp, K.-D., Hummell, H.J.: Kritik der Soziologie, Probleme der Erklärung sozialer Prozesse 1, Frankfurt a.M. 1973, S. 71 ff.

3) Opp und Hummell leiten ihre Hypothese zwar nicht aus der Theorie der kognitiven Dissonanz, sondern aus der Heiderschen Gleichgewichtstheorie ab. Dies kann hier aber außer Betracht bleiben, da diese und auch andere kognitive Theorien hinsichtlich ihrer Fragestellung und Objekte als verwandt betrachtet werden können. Vgl. hierzu etwa Eyferth, K., Kreppner, K.: Entstehung, Konstanz und Wandel von Einstellungen, in: Handbuch der Psychologie, 7. Bd., Sozialpsychologie, 2. Halbband, hrsg. von Graumann, C.F., a.a.O., S. 1353 ff.

4) Vgl. Kriesberg, L., a.a.O., S. 238 ff.

Analog zu den exemplarisch angeführten Studien, in denen die Bewertung einer Personengesamtheit bzw. einer Position einerseits und die Einschätzung von Angehörigen dieser Personengesamtheit bzw. von Inhabern solcher Positionen andererseits als relevante Elemente einer kognitiven Struktur betrachtet wurden, wird in der vorliegenden Untersuchung ebenfalls angenommen, daß die Bewertung eines Berufes und die persönliche Wertschätzung von Personen, die diesen Beruf ausüben, relevante Elemente einer kognitiven Struktur und damit voneinander abhängig sind.

Wenn die Bewertung eines Berufes und von Angehörigen dieses Berufes in relevanter Beziehung zueinander stehen, dann werden nach der oben angeführten Hypothese 1¹⁾ kognitive Strukturen, bei denen die Beziehung zwischen beiden Variablen als dissonant perzipiert wird, vermieden und in konsonante Strukturen überzuführen versucht. Konsonante Strukturen sind dagegen stabil und zeigen einen größeren Widerstand gegen Änderungen.

Auf der Grundlage dieser Beziehungen lassen sich für die vorliegende Untersuchung folgende Aussagen formulieren: Befragte, die die Beziehung zwischen den beiden Variablen als dissonant perzipieren, haben das Bestreben, ihre kognitive Struktur in eine konsonante Struktur zu überführen. Befragte, deren kognitive Struktur konsonant ist, sind bestrebt, diese aufrechtzuerhalten.

Nimmt man eine nur dyadische Beziehung zwischen der Bewertung eines Berufes und der Bewertung von Angehörigen dieses Berufes an, so ergeben sich schematisch dargestellt folgende kognitiven Strukturen:

1) Vgl. Kapitel 3.

B e w e r t u n g				
	a)	b)	c)	d)
Beruf	positiv	positiv	negativ	negativ
Angehörige	negativ	positiv	negativ	positiv

Nach Theorien der kognitiven Dissonanz kommen die Strukturen b) und c) häufiger vor als die Strukturen a) und d).

Zieht man als Indikator für die positive Bewertung bzw. für die persönliche Wertschätzung einer Person die Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit ihr heran, dann werden Personen aufgrund des unterstellten Zusammenhangs einen Beruf höher bewerten, wenn sie mit Angehörigen dieses Berufs häufig freundschaftlich interagieren.

Da aus der Theorie der kognitiven Dissonanz selbst nicht ableitbar ist, welches von zwei in konsonanter Beziehung stehenden Elementen die unabhängige und welches die abhängige Variable ist und welches von zwei in dissonanter Beziehung stehenden Elementen geändert wird, um eine konsonante Beziehung herzustellen, ist jedoch auch der umgekehrte Zusammenhang, wonach Personen, die bestimmte Berufe hoch bewerten, bestrebt sind, mit Angehörigen dieser Berufe häufig freundschaftlich zu interagieren, grundsätzlich denkbar. Dieser Zusammenhang erscheint jedoch wenig plausibel, da die Zahl der Berufe, mit deren Angehörigen eine Person häufig freundschaftlich interagieren kann, sehr begrenzt und im Vergleich hierzu die Zahl der Berufe, die relativ hoch bewertet werden, wesentlich größer ist.

Zusammenfassend läßt sich daher Hypothese I wie folgt formulieren:

- I. Personen, die mit Angehörigen eines Berufes häufig freundschaftlich interagieren, werden diesem Beruf ein höheres Prestige beimessen als Personen, die mit Angehörigen dieses Berufes selten oder überhaupt nicht freundschaftlich interagieren.

Ausgehend von dieser allgemeinen Hypothese kann im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen der Bewertung des eigenen Berufes und der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Angehörigen des eigenen Berufes folgende spezielle Hypothese aufgestellt werden:

- II. Personen, die mit Angehörigen des eigenen Berufes häufig freundschaftlich interagieren, werden dem eigenen Beruf ein höheres Prestige beimessen als Personen, die mit Angehörigen des eigenen Berufes selten oder überhaupt nicht freundschaftlich interagieren.

Die aufgestellten Hypothesen wurden an Hand der Daten einer repräsentativen Befragung von Zahnärzten mit Hilfe des punkt-biserialen Korrelationskoeffizienten überprüft. Um bei einer etwaigen Falsifikation der beiden Untersuchungshypothesen feststellen zu können, ob die behaupteten Zusammenhänge zumindest in modifizierter Form als vorläufig bestätigt angesehen werden können, wurden die ursprünglichen Hypothesen relativ strukturiert, indem durch Einführung von weiteren Variablen Untergruppen aus der Untersuchungsgesamtheit gebildet wurden. Für die Gruppenbildung wurden folgende Variablen als relevant erachtet:

Ausbildung

Geschlecht

Alter

Häufigkeit des Erfahrungsaustausches mit Kollegen

Zahl der Zahnärzte in der Praxis

Zugehörigkeit zu berufsspezifischen Organisationen
mit freiwilliger Mitgliedschaft

Ausübung eines Amtes in berufsspezifischen Organisationen

Berufsidentifikation

Die Auswahl der Variablen Ausbildung erfolgte aufgrund der Ergebnisse einer Untersuchung von Schnelle¹⁾ im Jahre 1965. Obwohl damals bereits 13 Jahre seit der Überführung der Dentisten in den Beruf des Zahnarztes vergangen waren, zeigten sich in dieser Studie hinsichtlich der Bewertung von Berufen und der Häufigkeit von Interaktionen mit Kollegen signifikante Unterschiede zwischen den Zahnärzten mit und ohne Hochschulausbildung.

Es ist nicht auszuschließen, daß die befragten Zahnärzte aufgrund ihrer verschiedenen Ausbildung die hier untersuchten Variablen unterschiedlich bewerten oder sich hinsichtlich der kognitiven Beziehungen zwischen den untersuchten Variablen voneinander unterscheiden.

Als zweite Variable wurde die Variable Geschlecht eingeführt. Da in einigen Studien geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung von Berufsprestige festgestellt²⁾ wurden, ist es möglich, daß sich Männer und Frauen auch hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen den hier untersuchten Variablen unterscheiden.

1) Vgl. Schnelle, H.: Bezugsgruppenprobleme ..., in: Medizinische Probleme ..., hrsg. von Kaupen-Haas, H., a.a.O., S. 55 ff.

2) Vgl. Punkt 2.4.1.2.

Als dritte Variable wurde das Alter der Befragten in die Untersuchung einbezogen, da in einigen Studien neben geschlechts- auch altersspezifische Unterschiede bei der Vergabe von Berufsprestige nachgewiesen werden¹⁾.

Die Variable Alter könnte in der vorliegenden Untersuchungsgesamtheit von Bedeutung sein, da über die Hälfte der Befragten 50 Jahre und älter und über ein Viertel der Befragten über 60 Jahre alt ist. Der hohe Anteil älterer Berufsangehöriger könnte unterschiedliche Bewertungen des eigenen oder anderer Berufe oder auch eine unterschiedliche Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Angehörigen des eigenen oder anderer Berufe bei jüngeren und älteren Befragten überdecken²⁾.

Weitere Variable, die die Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Angehörigen des eigenen Berufes und/oder die Bewertung des eigenen Berufes beeinflussen können, sind einerseits die Häufigkeit des Erfahrungsaustausches mit Kollegen und die Zahl der Zahnärzte in der Praxis bzw. der Familienangehörigen, die als Zahnarzt in der eigenen Praxis tätig sind. Die Mehrzahl der Zahnärzte praktiziert gegenwärtig noch allein in der eigenen Praxis, und die berufliche Stellung des alleine in einer Praxis tätigen Zahnarztes wird heute noch als typisch für den Zahnarztberuf angesehen. Möglicherweise schätzen Zahnärzte, die zusammen mit Kollegen bzw. mit als Zahnarzt tätigen Familienangehörigen in einer Praxis zusammenarbeiten, den eigenen Beruf anders ein als Kollegen, die alleine in einer Praxis arbeiten³⁾.

1) Vgl. Punkt 2.4.1.1.

2) Vgl. Altersstatistik der deutschen Zahnärzte, hrsg. vom Bundesverband der Deutschen Zahnärzte e.V., Köln 1971, S. 1 ff.

3) Vgl. ebenda.

Es kann vermutet werden, daß mit zunehmender Häufigkeit des Erfahrungsaustausches mit Kollegen der eigene Beruf höher bewertet wird, indem beispielsweise die erfahrene persönliche Wertschätzung durch die Kollegen auf den Beruf übertragen wird.

Es kann ferner angenommen werden, daß diejenigen, die einer oder mehreren berufsspezifischen Organisationen mit freiwilliger Mitgliedschaft angehören, häufiger mit Angehörigen des eigenen Berufes freundschaftlich interagieren und/oder den eigenen Beruf höher bewerten als Kollegen, die keiner berufsspezifischen Organisation mit freiwilliger Mitgliedschaft angehören. Ferner kann vermutet werden, daß Personen, die in einer oder mehreren berufsspezifischen Organisationen freiwillig ein Amt ausüben oder ein Amt ausgeübt haben, häufiger mit Angehörigen des eigenen Berufes freundschaftlich interagieren und/oder den eigenen Beruf höher bewerten als Personen, die kein solches Amt ausüben oder ausgeübt haben¹⁾.

Freundschaftliche Interaktionen mit Angehörigen des eigenen Berufes werden auch als Indikator für die Identifikation mit dem eigenen Beruf angesehen. Als weitere Indikatoren werden daneben die Berufs- und Einkommenszufriedenheit sowie die Bereitschaft, bei einer hypothetischen nochmaligen Berufswahl wieder denselben Beruf zu ergreifen, herangezogen²⁾.

Zwischen den angeführten Indikatoren können enge Beziehungen angenommen werden. So wird beispielsweise ein Zusammenhang zwischen freundschaftlichen Interaktionen mit Angehö-

-
- 1) Zum Problem der freiwilligen Mitgliedschaft in berufsspezifischen Organisationen vgl. Daheim, H., a.a.O., S. 243 ff., 272.
 - 2) Vgl. Becker, H.S., Carper, J.: Elemente der Berufsidentifikation, in: Berufssoziologie, hrsg. von Luckmann, Th., Sprondel, W.M., Köln 1972, S. 263 - 275.

rigen des eigenen Berufes und der Berufszufriedenheit festgestellt¹⁾. Ein solcher Zusammenhang läßt sich auch zwischen der Einkommenszufriedenheit und der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Angehörigen des eigenen Berufes vermuten, da die Einkommenszufriedenheit ebenfalls mit der Berufszufriedenheit korreliert²⁾.

Es kann ferner angenommen werden, daß eine Person, die bei einer hypothetischen nochmaligen Berufswahl den ausgeübten Beruf wieder ergreifen würde, häufiger mit Angehörigen des eigenen Berufes freundschaftlich interagiert als Personen, die nicht wieder denselben Beruf ausüben würden. Um einen möglichen Einfluß der genannten Variablen auf die Variablen der beiden Untersuchungshypothesen zu berücksichtigen, wurden als weitere Variablen deshalb auch die Berufs- und Einkommenszufriedenheit sowie der bei einer nochmaligen Berufswahl ergriffene Beruf in die Untersuchung einbezogen.

-
- 1) Vgl. Opp, K.-D., Hummell, H.J.: Kritik der Soziologie..., a.a.O., S. 104 ff.
 - 2) Vgl. Daheim, H., a.a.O., S. 126 f., 210 f.; von Friedeburg, L.: Soziologie des Betriebsklimas, Frankfurt/Main 1966, S. 54 ff.; Hyman, H.: The Value Systems ..., in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., a.a.O., S. 488 ff.

5. Methode und Ablauf der Untersuchung

Die angeführten Hypothesen wurden in einer Erhebung des Instituts für Freie Berufe über das Eigenbild von Zahnärzten überprüft¹⁾.

5.1. Die Untersuchungsmethode

Vor der Durchführung der Untersuchung war zu entscheiden, welche Erhebungsmethoden im Hinblick auf das Untersuchungsziel, die Fragestellung, die besonderen Merkmale der Grundgesamtheit, auf den zeitlichen Rahmen und im Hinblick auf die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel die geeignetsten sind.

Prinzipiell boten sich für die geplante Erhebung sowohl die Methode des Interviews als auch die Methode der schriftlichen Befragung an. Die Vor- und Nachteile beider Methoden, die bei der Entscheidung für eine von ihnen abzuwägen waren, sollen im folgenden kurz dargestellt werden.

In der empirischen Sozialforschung wird die Interviewermethode im allgemeinen als zuverlässiger beurteilt als die Methode der schriftlichen Befragung²⁾. Ein Haupteinwand gegen die schriftliche Befragung richtet sich gegen die mögliche Verzerrung der Ergebnisse durch eine zu geringe Rücklaufquote. Im allgemeinen kann nur mit einer Rücklaufquote von etwa 50 Prozent der ausgesandten Frage-

1) Vgl. Lubecki, P.: Eigen- und Fremdbild der Zahnärzte, Eine empirische Untersuchung über Status, Funktion und Ansehen eines freien Heilberufes, Nürnberg 1972.

2) Vgl. Scheuch, E.K.: Das Interview in der Sozialforschung, in: Handbuch der empirischen Sozialforschung, Band 1, hrsg. von König, R., a.a.O., S. 136 ff., 166 ff.

bögen gerechnet werden. Zudem wird darauf hingewiesen, daß sich diese niedrige Rücklaufquote nicht immer gleichmäßig auf alle sozialen Schichten verteilt, sondern häufig bei mittleren und höheren sozialen Schichten höher ist als bei niedrigen¹⁾. Postalische Befragungen könnten aufgrund dieser Beobachtung nicht zu verallgemeinerungsfähigen Ergebnissen führen.

Ein weiteres Argument gegen die Methode der schriftlichen Befragung stellt die Kontrollierbarkeit der Befragungssituation dar. Es kann nicht gewährleistet werden, daß die Reihenfolge der Beantwortung der Fragen eingehalten wird und daß der Befragte erst den ganzen Fragebogen liest, ehe er mit der Beantwortung der einzelnen Fragen beginnt. Darüber hinaus ist auch der Einfluß Dritter nicht auszuschalten oder gar die Möglichkeit, daß eine andere Person als der nach einem bestimmten Verfahren ausgewählte Proband die Fragen beantwortet²⁾.

Durch die Abwesenheit des Interviewers bei einer schriftlichen Befragung entfällt auch die Möglichkeit, auf spezielle Fragen einzugehen, Unklarheiten in der Fragestellung zu beseitigen und einen gewissen Druck auf den Probanden zu erzeugen, der den Probanden veranlaßt, den Fragebogen zu beantworten. Der unmittelbare Kontakt mit dem Interviewer erhöht nicht nur den Anreiz überhaupt zu antworten, sondern auch die Bereitschaft, möglichst genau und - was vor allem bei längeren Fragebogen eine Rolle spielt - möglichst alle Fragen zu beantworten. Bei der schriftlichen Befragung erhält man - von einigen Schlußbemerkungen einzelner Probanden abgesehen - nur wenige

1) Vgl. Anger, H.: Befragung und Erhebung, in: Handbuch der Psychologie, 7. Band, Sozialpsychologie, 1. Halbband, hrsg. von Graumann, C.F., Göttingen 1969, S. 588.

2) Vgl. ebenda.

zusätzliche Informationen. Es fallen nur die Antworten an, nach denen man explizit fragt¹⁾. Aus den Reaktionen und Bemerkungen der Probanden auf einzelne Fragen bzw. -komplexe, die ein geschulter Interviewer beobachtet und aufgezeichnet hat, können wichtige Hinweise zur Interpretation der Ergebnisse oder gar zur Korrektur der der Untersuchung zugrundegelegten Thesen entnommen werden²⁾.

Der Anwendungsbereich schriftlicher Befragung ist auch insofern begrenzt, als ein Teil der Bevölkerung ohne Unterstützung eines persönlich anwesenden Interviewers kaum in der Lage ist, einen Fragebogen richtig auszufüllen - und "dies gilt nicht nur für komplizierte Themen, sondern schon für das genaue Befolgen der Instruktionen für das Ankreuzen oder Eintragen der eigenen Antwort"³⁾. Selbst wenn bei vorhandener Antwortbereitschaft klar und knapp formulierte Fragen richtig verstanden werden, besteht immer noch die Gefahr, daß die Antworten durch Mißverständnisse und mangelnde Übung in dieser Kommunikationsform verzerrt werden; denn die Schriftform ist nicht in allen sozialen Schichten das übliche Mittel, um Informationen weiterzugeben, um Empfindungen und Wertschätzungen auszudrücken. Die Schriftform ist dort vielmehr dem Umgang mit offiziellen staatlichen Institutionen vorbehalten. Von dem Bildungsniveau und der Intelligenz ist schließlich nicht nur abhängig, wie die einzelnen Fragen beantwortet werden, sondern auch, ob einzelne Fragen, Themenkomplexe oder der ganze Fragebogen überhaupt behandelt werden⁴⁾.

1) Vgl. Scheuch, E.K.: Das Interview ..., a.a.O., S. 168.

2) Vgl. Phillips, B.S.: Empirische Sozialforschung, Strategie und Technik, Wien - New York 1970, S. 151.

3) Anger, H., a.a.O., S. 590.

4) Vgl. Scheuch, E.K.: Das Interview ..., a.a.O., S. 168.

Insbesondere bei offenen Fragen, die ein frei formuliertes Niederschreiben der eigenen Antwort erfordern, ist mit Ausfällen zu rechnen.

Neben diesen Nachteilen weist die schriftliche Befragung auch einige Vorzüge auf. Zunächst scheidet der Interviewer als mögliche Fehlerquelle aus¹⁾. Die Abwesenheit des Interviewers vermittelt dem Befragten ein Gefühl größerer Anonymität, das zu entsprechend offeneren Antworten und damit zu erhöhter Gültigkeit der Antworten führen kann²⁾. Da die Befragten bei der schriftlichen Befragung keinem zeitlichen Druck ausgesetzt sind und sich besser auf den Frageinhalt konzentrieren können, empfiehlt sich diese Methode für Fragen nach komplizierten Sachverhalten, nach Abläufen und Strukturen, die der einzelne nicht ohne Denkhilfen, Nachschlagen oder Nachfragen beantworten kann³⁾.

Darüber hinaus hat sich gezeigt, daß die Nachteile einer schriftlichen Befragung weitgehend entfallen, wenn der Adressatenkreis relativ homogen ist und einen gehobenen Bildungsstand besitzt, und wenn bei den Befragten ein besonderes Interesse für den Gegenstand bzw. das Ziel der Untersuchung unterstellt werden kann⁴⁾. Je interessierter die Befragten sind, desto genauer werden sie die einzelnen Fragen beantworten und desto eher sind sie bereit, auch etwas längere Fragebogen zu beantworten⁵⁾. Bei diesen Personengruppen lassen sich Ergebnisse erreichen, deren Qualität durchaus derjenigen mündlicher Befragungen entspricht.

1) Vgl. Atteslander, P.: Methoden der empirischen Sozialforschung, Sammlung Götschen, Bd. 1229/1229 a, Berlin 1969, S. 105.

2) Vgl. Anger, H., a.a.O., S. 588.

3) Vgl. Scheuch, E.K., a.a.O., S. 167.

4) Vgl. Anger, H., a.a.O., S. 590.

5) Vgl. Oppenheim, A.W.: Questionnaire Design and Attitude Measurement, New York 1966, S. 35.

Die präzise Aufzeichnung der Antworten auf fachspezifische Fragen erfordert besondere Fachkenntnisse der Interviewer und ein gewisses Vertrautsein mit der Situation der Befragten. Eine entsprechende Schulung der Interviewer würde die Kosten einer mündlichen Befragung, die prinzipiell schon höher als bei einer schriftlichen Erhebung anzusehen sind, unverhältnismäßig hoch steigen lassen.

Eine Gegenüberstellung dieser Argumente und der Besonderheiten des gegebenen Untersuchungsgegenstandes sowie der Untersuchungsgesamtheit ließ die Entscheidung zugunsten der Methode der schriftlichen Befragung ausfallen.

Bedeutendes Gewicht hatte hierbei die Tatsache, daß es sich bei der Gruppe der Befragten im vorliegenden Fall um eine relativ homogene Bevölkerungsgruppe in bezug auf Berufsausübung und berufliche Stellung und größtenteils auch in bezug auf die Ausbildung handelt. In die Auswahl gelangten nur die in einer freiberuflichen Praxis arbeitenden Zahnärzte (Alleininhaber, Sozii und Assistenten). Die zahlenmäßig kleine Gruppe der beamteten und angestellten Zahnärzte, deren Anteil zum Erhebungszeitpunkt nur etwa vier Prozent aller noch ihren Beruf ausübenden Zahnärzte ausmachte¹⁾, wurde bewußt nicht einbezogen. Neben der Homogenität der Befragten war bei der Berufsgruppe der Zahnärzte als Voraussetzung für eine schriftliche Erhebung zweifellos auch die Fähigkeit gegeben, komplizierte Sachverhalte oder auch Motive schriftlich auszudrücken.

Zudem dürfte sich auch die als anonym empfundene Befragungssituation der schriftlichen Befragung positiv auf die Aussagen über spezielle Problemkreise, wie z.B. über

1) Vgl. Altersstatistik ..., a.a.O., S. 19.

die eigenen Berufsorganisationen oder über die Vor- und Nachteile des eigenen Berufs, ausgewirkt haben. Die relativ hohe Beantwortungsquote und die zum Teil differenzierten Antworten auf diese Fragen bestätigten diese Vermutung.

5.2. Die Grundgesamtheit und das Auswahlverfahren

Als Grundgesamtheit für die zu ziehende Stichprobe wurden alle in einer Zahnarztpraxis tätigen approbierten Zahnärzte der Bundesrepublik Deutschland festgelegt. Der Grundgesamtheit entsprach damit die Gesamtheit aller niedergelassenen Zahnärzte, aller Vertreter von Praxisinhabern und Assistenten in privaten Praxen, die im Zahnärztereister des Bundesverbandes der Deutschen Zahnärzte e.V. zum Erhebungszeitpunkt erfaßt waren. Die Größe der Grundgesamtheit belief sich auf 30 238 approbierte Zahnärzte¹⁾. Die Grundgesamtheit unterscheidet sich von vielen anderen Berufsgruppen vor allem dadurch, daß sie eine Ausbildung mit sehr geringer Ausbildungsflexibilität²⁾ hat, d.h., daß Personen mit einer solchen Ausbildung zum überwiegenden Teil nur einer einzigen Berufsklasse angehören.

Aus der Grundgesamtheit wurde eine Stichprobe durch systematische Auswahl mit Zufallsstart gezogen. Diese Form einer Auswahl wird zwar nur als ein Ersatzverfahren für eine echte Zufallsauswahl herangezogen, ist aber dieser völlig äquivalent, wenn die Auswahlseinheiten neutral und nicht nach bestimmten systematischen Grundsätzen angeordnet sind, die verhindern könnten, daß jede Einheit die gleiche Chance

1) Vgl. Altersstatistik ..., a.a.O., S. 19.

2) Vgl. Krafft, A., Sanders, H., Straumann, P.R.:
Hochqualifizierte Arbeitskräfte in der Bundesrepublik
Deutschland bis 1980, Bonn 1971.

hat, in die Auswahl zu gelangen¹⁾. Da bei einer systematischen Auswahl mit Zufallsstart aus dem alphabetisch geführten Zahnärzteregeister jeder Zahnarzt die gleiche Chance hatte, in die Stichprobe zu kommen, kann das gewählte Verfahren als gleichwertig mit einer echten Zufallsauswahl angesehen werden.

Bei der Bestimmung der Stichprobengröße wurde als untere Grenze der Rücklaufquote etwa 50 Prozent der Stichprobe angenommen²⁾. Ferner wurde berücksichtigt, daß zur Überprüfung der aufgestellten Hypothesen der Zusammenhang zwischen mehreren Variablen mit jeweils mehreren Merkmalsausprägungen untersucht werden sollte und daß die Besetzung einzelner Teilklassen nicht zu gering werden durfte, um zu gesicherten Aussagen zu gelangen³⁾.

Beginnend mit der gezogenen Zufallszahl wurde jede 25. Auswahlereinheit aus der Zahnärztekartei gezogen. Damit wurden insgesamt vier Prozent aller in einer freien Praxis tätigen approbierten Zahnärzte in der Erhebung erfaßt. Die Stichprobe umfaßte 1201 Befragte.

5.3. Der Ablauf der Untersuchung

Der Konstruktion des ersten Fragebogens gingen neben einem Literaturstudium Gespräche mit Vertretern von zahnärztlichen Berufsverbänden voraus. Diese erste Fassung des Erhebungsbogens wurde sodann einer Auswahl von Zahnärzten im Großraum Nürnberg-Fürth zur schriftlichen Beantwortung vor-

-
- 1) Vgl. Stichproben in der amtlichen Statistik, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, Stuttgart, Mainz 1960, S. 24 ff.
 - 2) Vgl. zum Problem der Rücksendequote Schefer, G., a.a.O., S. 23, 187, und Scheuch, E.K.: Das Interview ..., a.a.O., S. 168, 188.
 - 3) Vgl. Mayntz, R., Holm, K., Hübner, P., a.a.O., S. 76.

gelegt. Ferner wurde der Erhebungsbogen mit einem Freiumschlag an Besucher des Zahnärztekongresses 1971 in München verteilt.

Die an Hand der Ergebnisse des Pretestes überarbeiteten Erhebungsbogen kamen in der zweiten Septemberhälfte 1971 zum Versand. Jedem Erhebungsbogen lagen ein gemeinsames Empfehlungsschreiben des Bundesverbandes der Deutschen Zahnärzte, der Kassenärztlichen Bundesvereinigung und des Freien Verbandes Deutscher Zahnärzte, ein Begleitschreiben des Instituts für Freie Berufe sowie ein Freiumschlag für die Rücksendung des Fragebogens bei.

Dem Versand der Fragebogen folgten im Abstand von jeweils etwa drei Wochen vier Mahnungen. Der Rücklauf wurde am 14. 1. 1972 beendet; später eingehende ausgefüllte Fragebogen konnten in der Auswertung nicht mehr berücksichtigt werden. Von den 1201 ausgesandten Fragebogen waren bis zu diesem Termin 710 ausgefüllt zurückgeschickt worden.

Wie der folgenden Übersicht zu entnehmen ist, standen somit nach Abzug von 32 Ausfällen 1169 der 1201 angeschriebenen Zahnärzte für die Befragung zur Verfügung. Nach Beendigung des Rücklaufs waren 710 verwertbare Fragebogen eingegangen, so daß die Zahl der erfaßten Zahnärzte 60,7 Prozent der bereinigten Ausgangszahl beträgt.

Übersicht: Rücklauf der Fragebogen

Gesamtheit der Auswahleinheiten		1201
verstorbene Adressaten	7	
nicht in einer freien Praxis tätige Adressaten	25	
Ausfälle, gesamt		32
Bereinigte Ausgangszahl		1169
Zahl der eingegangenen Fragebogen		710
Zahl der erfaßten Zahnärzte in v.H. zur bereinigten Ausgangszahl		60,7
Zahl der nicht beantworteten Fragebogen in v.H. zur bereinigten Ausgangszahl		39,3

Diese Rücklaufquote kann - verglichen mit den Erfahrungswerten anderer ähnlicher Untersuchungen¹⁾ - als gut bezeichnet werden²⁾.

-
- 1) Vgl. Oppenheim, A.N.: Questionnaire Design and Attitude Measurement, New York 1966, S. 34; Schefer, G., a.a.O., S. 19 ff.; Scheuch, E.K.: Das Interview ..., in: Handbuch der empirischen Sozialforschung, 1. Band, hrsg. von König, R., a.a.O., S. 168, 188.
 - 2) Vgl. hierzu auch Punkt 6.1.

5.4. Die Meßinstrumente

5.4.1. Die Messung der Vergabe von Berufsprestige

Als Verfahren zur Messung der abhängigen Variablen "Berufsprestige" wurde das Ratingverfahren gewählt, das gegenüber dem Paarvergleich und dem Rangordnungsverfahren einige Vorteile aufweist¹⁾.

Den Befragten wurde im Fragebogen eine Liste von 19 alphabetisch angeordneten Berufen vorgelegt und für jeden Beruf eine Skala vorgegeben, auf der die Bewertung des betreffenden Berufes anzukreuzen war. Die Zahl der Berufe wurde bewußt nicht zu umfangreich gewählt, da mit steigendem Umfang der vorgelegten Berufsliste damit zu rechnen ist, daß weniger sorgfältig angekreuzt wird und die Bereitschaft sinkt, alle Berufe zu bewerten. Für die Überprüfung der erstellten Hypothesen wurde es als ausreichend angesehen, daß die vorgelegte Liste Berufe aus verschiedenen beruflichen Bereichen beispielhaft enthielt.

Zur Abstützung der Bewertungen der einzelnen Berufe wurden fünf Stufen als ausreichend betrachtet, da mit steigender Zahl der Stufen einer Skala Randkategorien gemieden werden und da die durchschnittlichen Einstufungen relativ unabhängig von der Kategorienzahl sind²⁾.

Im Erhebungsbogen wurden die Stufen mit arabischen Ziffern von 1 bis 5 gekennzeichnet, damit die Befragten die Abstände zwischen den einzelnen Stufen der Skala möglichst gleich wahrnehmen konnten³⁾. Die Ziffern wurden verbal erläutert.

1) Vgl. Punkt 2.3.3.

2) Vgl. Schönplugh, W., Büch, B.: Psychische Prozesse beim psychologischen Skalieren von Eindrucksurteilen über Skalenkategorien, in: Psychologische Beiträge 12, 1970, S. 384 - 392.

3) Vgl. Punkt 2.3.3.3.

Hierbei bedeutete 1 = sehr hohes Ansehen
2 = hohes Ansehen
3 = normales Ansehen
4 = geringes Ansehen
5 = niedriges Ansehen.

Die Befragten wurden gebeten, die alphabetisch geordneten Berufe vor der Bewertung der einzelnen Berufe erst einmal durchzulesen. Hierdurch sollte eine Beeinflussung der Bewertung durch den Platz der einzelnen Berufe ausgeschaltet werden.

Hinsichtlich der Gültigkeit des Meßinstruments mußte die Frage geprüft werden, ob es das mißt, was es messen soll, d.h., inwieweit Differenzen in den mit diesem Instrument erhaltenen Meßwerten wirklichen Differenzen zwischen den untersuchten Merkmalen der Befragten entsprechen¹⁾.

Wie oben erörtert wurde²⁾, wurden in verschiedenen Berufsprestigeuntersuchungen unterschiedliche Formulierungen für die Erfassung des Berufsprestiges gebraucht, ohne daß aus den Untersuchungsberichten immer hervorging, ob nun die mutmaßlich in einer Gruppe oder Gesellschaft vorherrschenden Prestigevorstellungen, die gewünschte Prestigeverteilung oder nur die eigenen Prestigeurteile gemessen werden sollten. Da hier die eigenen Prestigeurteile der Befragten erhoben werden sollten, wurde zur Erreichung eines möglichst

1) Zum Problem der Gültigkeit vgl. Atteslander, P.: Methoden der empirischen Sozialforschung, Berlin 1969, S. 115 f.; Ghiselli, E.E.: Theory of Psychological Measurement, New York, San Francisco, Toronto, London 1964, S. 335 ff.; Opp, K.-D.: Methodologie der Sozialwissenschaften, Reinbek bei Hamburg 1970, S. 148 ff.; Selltitz, C., Jahoda, M., Deutsch, M., Cook, S.W.: Untersuchungsmethoden der Sozialforschung, Neuwied und Darmstadt 1972, Übersetzung der 3. Aufl. durch Herkommer, H., a.a.O., S. 183 ff.

2) Vgl. Punkt 2.2.1.

hohen Gültigkeitsgrades nach dem Ansehen der vorgelegten Berufe gefragt, das man ihnen selbst beimißt: "Im folgenden sind verschiedene Berufe in alphabetischer Reihenfolge zusammengestellt. Würden Sie bitte ankreuzen, welches Ansehen diese Berufe in Ihren Augen haben."

Darüber hinaus wurden die Prestigeeinstufungen zur Erhöhung der Gültigkeit standardisiert, weil davon ausgegangen werden kann, daß die Bewertung eines Berufes durch eine Person dadurch beeinflusst wird, wie diese Person andere Berufe einschätzt. Bei diesem Verfahren wird zunächst verglichen, wie eine bestimmte Person den jeweils untersuchten Beruf einstuft und wie dieselbe Person durchschnittlich alle anderen Berufe einstuft. Dann wird errechnet, ob der jeweilige Beruf im Vergleich zur durchschnittlichen Bewertung aller Berufe von den einzelnen Befragten höher, gleich hoch oder niedriger eingestuft wird. Befragte, die den Beruf des Zahnarztes um eine bestimmte Stufe höher/niedriger als den Durchschnitt aller Berufe bewertet hatten, wurden in einer Kategorie zusammengefaßt.

In der vorliegenden Untersuchung wurde nur das Berufsprestige des Arztes und das des Zahnarztes untersucht, weil nur diese beiden Berufe als Berufe der drei besten Freunde so häufig genannt wurden, daß Aussagen über den Einfluß der unabhängigen Variablen "freundschaftliche Interaktionen mit Angehörigen eines Berufes" auf die abhängige Variable "Bewertung dieses Berufs" möglich waren. Das Prestige des Arztes und freundschaftliche Interaktionen mit Ärzten standen beispielhaft für das Prestige eines anderen Berufes und für freundschaftliche Interaktionen mit Angehörigen eines anderen Berufes.

Das Berufsprestige des Zahnarztes fand deswegen Interesse, weil - wie oben ausgeführt wurde¹⁾ - über die Bewertung

1) Vgl. die Punkte 2.4.1.3. und 2.4.3.

des eigenen Berufs unterschiedliche Forschungsergebnisse vorliegen und weil mit der Überprüfung eines Teils der oben aufgestellten Hypothesen ein Beitrag zur Klärung dieser widersprüchlichen Aussagen geleistet werden sollte.

Nach den von Scheuch formulierten Gültigkeitskriterien kann dem vorliegenden Instrument zur Messung der Bewertung von Berufen durch eine repräsentative Auswahl von Zahnärzten insofern Gültigkeit zugeschrieben werden, als unterstellt werden kann, daß die Befragten Prestigevorstellungen reflektiert haben, daß ihnen der Gegenstand der Erhebung bewußt ist und daß die Position der Befragten hinsichtlich des Gegenstandes der Befragung nicht als marginal bezeichnet werden kann¹⁾.

Zur Überprüfung der Verlässlichkeit²⁾ eines Instruments wird häufig eine Wiederholung der Untersuchung an derselben Personengruppe vorgenommen. Eine solche von der ersten Erhebung unabhängige, aber vergleichbare Messung bei denselben Personen liegt hier jedoch nicht vor und konnte hier wegen des Umfangs eines solchen Projekts auch nicht durchgeführt werden. Ebenso wenig war die sogenannte split-half Methode³⁾ anwendbar, da das Instrument zur Messung der Vergabe von Berufsprestige nicht aus mehreren Einzelaussagen konstruiert war. Als Hilfskriterien zur Abschätzung der Verlässlichkeit mußten deshalb andere Verlässlichkeitskriterien herangezogen werden. Dem hier verwendeten Instrument zur Messung des Berufsprestiges bei der vorliegenden Stichprobe kann insoweit Verlässlichkeit

1) Vgl. Scheuch, E.K.: Das Interview ..., a.a.O., S. 179.

2) Vgl. Atteslander, P., a.a.O., S. 117 ff.; Helm, K.: Zuverlässigkeit von Skalen und Indizes, in: KZfSS, 22, 1970, S. 356 - 386; Selltitz, C., et al., a.a.O., S. 199 ff.

3) Vgl. Selltitz, C., et al., a.a.O., S. 208 f.

zugeschrieben werden, als ein sehr großer Teil der Befragten für alle vorgelegten Berufe Prestigeurteile abgab und Angaben über ein Thema um so stabiler sind, je größer der persönliche Bezug der Befragten zu diesem Thema ist¹⁾. Die Verlässlichkeit des verwendeten Meßinstruments dürfte ferner dadurch gewährleistet sein, daß aufgrund der Ergebnisse des Pretests die Anweisung zur Abgabe der Prestigeurteile eindeutig abgefaßt werden konnte²⁾.

5.4.2. Die Messung der positiven Bewertung von Angehörigen der untersuchten Berufe

Als Indikator für die Einschätzung von Angehörigen verschiedener Berufe kann die Häufigkeit, die Art und die Intensität der Interaktionen mit ihnen verwendet werden. Zur Messung der Interaktionen der Befragten mit Angehörigen verschiedener Berufe wurde jedoch nicht direkt nach der Häufigkeit, Art und Intensität solcher Interaktionen gefragt, da Angaben über die Häufigkeit sowie über die Intensität bestimmter Ereignisse zumeist ungenau und damit nicht verlässlich sind³⁾. Verlässlichere Antworten konnten von der Frage nach dem Beruf der drei besten Freunde erwartet werden. Es konnte unterstellt werden, daß im allgemeinen Personen, die einen, zwei oder drei Angehörige(n) des Berufes x unter den drei besten Freunden haben, häufiger mit Angehörigen des Berufes x freundschaftlich interagieren als Personen, bei denen sich unter den drei besten Freunden kein Angehöriger des Berufes x befindet. Entsprechend kann angenommen werden, daß mit steigender Zahl der

1) Vgl. Scheuch, E.K.: Das Interview ..., a.a.O., S. 175 f.

2) Vgl. Kerlinger, F.N.: Foundations of Behavioral Research, New York, Chicago, San Francisco, Toronto, London 1964, S. 442 f.

3) Vgl. Scheuch, E.K.: Das Interview ..., a.a.O., S. 175 f.

freundschaftlichen Interaktionen mit Angehörigen eines Berufs die persönliche Wertschätzung dieser Personen steigt.

Die unabhängige Variable "freundschaftliche Interaktionen mit Angehörigen eines bestimmten Berufes" wurde auf dem Ordinalskalenniveau gemessen. Da jedoch nur wenige Befragte angegeben hatten, daß zwei ihrer 3 besten Freunde oder gar die drei besten Freunde den gleichen Beruf haben, wären bei Kreuztabulierungen einzelne Felder der jeweiligen Tabellen zu gering besetzt gewesen. Aus diesem Grunde wurden die Merkmalsausprägungen ein, zwei und drei Angehörige eines bestimmten Berufes unter den drei besten Freunden zu einer Merkmalsklasse zusammengefaßt. Befragte, die dieser neugebildeten Merkmalsklasse zugeordnet wurden, unterschieden sich von den Befragten, die unter den drei besten Freunden keinen Angehörigen des Berufes x hatten, durch häufigere freundschaftliche Interaktionen mit Angehörigen des Berufes x. Die alternativen Klassen konnten deshalb mit "häufige freundschaftliche Interaktionen mit Angehörigen des Berufes x" und mit "weniger häufigen Interaktionen mit Angehörigen des Berufes x" gekennzeichnet werden.

5.4.3. Die Messung der Variablen zur Strukturierung der Hypothesen

Die Variablen Alter, Geschlecht, Ausbildung, Erfahrungsaustausch mit Kollegen, Zahl der Zahnärzte in der eigenen Praxis, Zugehörigkeit zu berufsspezifischen Organisationen mit freiwilliger Mitgliedschaft sowie Ausübung eines Amtes in einer berufsspezifischen Organisation wurden bei der Datenerhebung nicht näher spezifiziert. Im Erhebungsbogen wurde direkt nach dem Alter, dem Geschlecht, der Ausbildung, der Häufigkeit des Erfahrungsaustausches usw. gefragt. Über die Gültigkeit und Verlässlichkeit dieser Va-

riablen lassen sich keine Aussagen machen. Nur über die Gültigkeit und Verlässlichkeit der Meßinstrumente zur Erfassung der Testvariablen Berufsidentifikation können nähere Angaben gemacht werden.

Zur Messung der Berufsidentifikation wird in verschiedenen Studien nach dem Beruf gefragt, den man bei einer hypothetischen nochmaligen Berufswahl ergreifen würde und/oder nach der Zufriedenheit mit dem ausgeübten Beruf. Inwieweit die beiden Meßinstrumente gültig sind, d.h. tatsächlich die Berufsidentifikation messen, läßt sich aus den angeführten Studien entnehmen¹⁾²⁾. Opp und Hummell, die unter Berufsidentifikation den Grad der Be-
deutsamkeit, die eine Person der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Beruf beimißt, verstehen, kamen jedoch bei der Auswertung von Daten einer bereits vorliegenden Studie zu dem Ergebnis, daß beiden Meßinstrumenten ein gewisses Maß an Gültigkeit zugeschrieben werden könne³⁾.

-
- 1) Vgl. Kaupen, W., Rasehorn, T., a.a.O., S. 83;
Rohde, J.J.: Die Selbsteinschätzung des Arztes, in:
Kaupen-Haas, H.: Soziologische Probleme ..., a.a.O.,
S. 42; Schnelle, H., a.a.O., S. 62.
 - 2) Becker und Carper weisen zwar darauf hin, daß sich
die Identifikation mit dem eigenen Beruf auf vier
verschiedene Elemente, nämlich auf die Berufsbezeich-
nung, die Bindung an die berufliche Aufgabenstellung,
das Interesse an bestimmten Organisationen sowie auf
die Bedeutung der eigenen Position in der Gesamtge-
sellschaft, beziehen könne, kommen aber in einer eigen-
en Untersuchung zu dem Schluß, daß sich bei den Ange-
hörigen einer Berufskategorie die Identifikation mit
dem eigenen Beruf meist nur auf eines oder zwei der
angeführten Elemente beziehe. Vgl. Becker, H.S.,
Carper, J.: Elemente der Berufsidentifikation, in:
Berufssoziologie, hrsg. von Luckmann, Th., Sprondel,
W.M., Köln 1972, S. 263 ff.
 - 3) Vgl. Opp, K.D., Hummell, H.J., a.a.O., S. 80 ff.

Die in der vorliegenden Erhebung mit beiden Meßinstrumenten gewonnenen Meßwerte zeigten ebenfalls einen starken Zusammenhang und können daher als gültig angesehen werden. Befragte, die bei einer hypothetischen nochmaligen Berufswahl wieder Zahnarzt werden würden, waren mit ihrem Beruf wesentlich zufriedener als Befragte, die bei einer nochmaligen Berufswahl einen anderen Beruf ergreifen würden.

Gegen das hier gebrauchte Instrument zur Messung der Berufszufriedenheit läßt sich einwenden, daß die Zufriedenheit mit einem Objekt, wie z.B. dem Beruf, nur erfaßt werden kann, wenn auch die Zufriedenheit mit Teilaspekten dieses Objektes, wie z.B. der Arbeit oder der Art der Tätigkeit, gemessen wird¹⁾²⁾. Diesem Einwand kann jedoch entgegengehalten werden, daß es auch empirische Belege für einen starken Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit einem Objekt und der Zufriedenheit mit Teilaspekten dieses Objektes gibt. So hat Payne bei einer Faktorenanalyse der Antworten auf Fragen über die Arbeitszufriedenheit festgestellt, daß die Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der eigenen Arbeit stark mit dem Faktor Gesamtzufriedenheit korrelierten³⁾.

-
- 1) Vgl. Neuberger, O.: Theorien der Arbeitszufriedenheit, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1974, S. 152 ff.
 - 2) Vgl. Lipset, S.M., Schwarz, M.A.: Das politische Verhalten professioneller Experten, in: Berufssoziologie, hrsg. von Luckmann, Th., Sprondel, W.M., a.a.O., S. 386.
 - 3) Vgl. Payne, R.: Factor Analysis of a Maslow-Type Need Satisfaction Questionnaire, in: Personnel Psychology, 23, 1970, S. 251 - 268.

5.5. Die Auswertung der Daten

5.5.1. Berücksichtigung der Kategorie "keine Angabe"

Vor der Auswertung der erhaltenen Meßwerte mußte entschieden werden, wie die Befragten, die eine Frage nicht beantwortet haben, bei den Rechenarbeiten berücksichtigt werden sollten. Hierbei stellte sich die Frage, ob die Gruppe der Nichtantwortenden eine andere Verteilung der Ausprägungen des erhobenen Merkmals aufweist als die Gruppe der Antwortenden. Nach Zeisel¹⁾ kann angenommen werden, daß sich die Antworten der Befragten, die bei einzelnen Fragen keine Angaben gemacht haben, ebenso verteilen wie bei den Antwortenden, und daß sich die Verteilung der einzelnen Antwortkategorien nicht ändern würde, wenn die Angaben der Nichtantwortenden bekannt und berücksichtigt worden wären. Voraussetzung hierfür ist allerdings, daß der Anteil derjenigen, die die betreffende Frage nicht beantworten, klein ist. Folgt man dieser Annahme, so kann die Summe der tatsächlich abgegebenen Antworten gleich Hundert gesetzt werden. Diesem Vorgehen entsprechend diente auch in der vorliegenden Arbeit die Gesamtzahl der angefallenen Antworten bei einer Frage als Basis für die Prozentuierung.

5.5.2. Die Klassifizierung der Daten

Die Angaben über die Einstufungen der abhängigen Variablen Prestige des Zahnarztes und Prestige des Arztes im Vergleich zur durchschnittlichen Einstufung aller Berufe wurden zu Klassen²⁾ zusammengefaßt. Die Klassenbreite und damit die

1) Vgl. Zeisel, H.: Die Sprache der Zahlen, Köln, Berlin 1970, S. 52.

2) Zu den Problemen der Klassenbildung vgl. vor allem Clauß, G., Ebner, H.: Grundlagen der Statistik für Psychologen, Pädagogen und Soziologen, Berlin 1968, S. 43 ff.

Zahl der Klassen wurde so gewählt, daß jede Klasse ausreichend besetzt war, um gesicherte Aussagen über Untergruppen zu ermöglichen.

Die standardisierten Einstufungen entsprechen der Differenz zwischen der Einstufung des Zahnarztes bzw. des Arztes und der durchschnittlichen Einstufung aller zur Bewertung vorgelegter Berufe. Werden der Zahnarzt bzw. der Arzt sehr hoch (niedrig) und alle anderen Berufe sehr niedrig (hoch) eingestuft, so wird das Berufsprestige des Zahnarztes bzw. des Arztes um 3,79 Stufen höher (niedriger) als das durchschnittliche Berufsprestige aller Berufe eingeschätzt. Diese Werte entsprechen den theoretisch kleinst- und größtmöglichen Werten. Mit diesen beiden Werten waren die untere Grenze der ersten und die obere Grenze der letzten Klasse festgelegt.

Bei einer Klassenbreite von 0,5 Stufen erwies sich folgende Klasseneinteilung als zweckmäßig:

Klasse 1	$3,79 \leq x < 1,75$
Klasse 2	$1,75 \leq x < 1,25$
Klasse 3	$1,25 \leq x < 0,75$
Klasse 4	$0,75 \leq x < 0,25$
Klasse 5	$0,25 \leq x < -0,25$
Klasse 6	$-0,25 \leq x < -3,79$

Befragte, die der Klasse 1 zuzuordnen sind, stuften den Zahnarzt bzw. den Arzt 3,79 bis 1,76 Stufen höher ein als den Durchschnitt aller Berufe. Der Klasse 2 gehören die Befragten an, die den Zahnarzt bzw. den Arzt 1,26 bis einschließlich 1,75 Stufen höher als den Durchschnitt aller Berufe bewerteten. In der Klasse 5 befinden sich alle Befragten, die den Zahnarzt bzw. den Arzt entweder bis

einschließlich 0,25 Stufen höher oder bis zu 0,25 Stufen niedriger als den Durchschnitt aller Berufe bewerteten. Befragte, die den Zahnarzt bzw. den Arzt 0,26 Stufen bis 3,79 Stufen niedriger als den Durchschnitt bewerteten, bilden die Klasse 6.

Zur Berechnung des durchschnittlichen Berufsprestiges konnten aufgrund der Verteilung der Einzelwerte in den einzelnen Klassen folgende Klassenmittelpunkte gewählt werden:

Klasse 1	2,0
Klasse 2	1,5
Klasse 3	1,0
Klasse 4	0,5
Klasse 5	± 0
Klasse 6	-0,5

5.5.3. Der Zusammenhang zwischen den Variablen

Bei der Wahl eines Koeffizienten zur Beschreibung des Zusammenhangs zwischen zwei oder mehreren Variablen müssen sowohl das Meßniveau der Variablen als auch die Verteilung ihrer Meßwerte berücksichtigt werden.

In der vorliegenden Arbeit sollte der Zusammenhang zwischen der intervallskalierten Variablen "Bewertung von Berufen" und der nominalskalierten Variablen "freundschaftliche Interaktionen mit Angehörigen der einzustufenden Berufe" untersucht werden. Die Variable Bewertung von Berufen kann als normal verteilt angesehen werden, während bei den Meßwerten der Variablen freundschaftliche Interaktionen mit Angehörigen der einzustufenden Berufe keine Normalverteilung angenommen werden kann¹⁾.

1) Vgl. die Tabellen im Anhang.

Als ein dem Meßniveau der beiden untersuchten Variablen einer Stichprobe und der Verteilung ihrer Meßwerte angemessener Koeffizient kann der punkt-biseriale Korrelationskoeffizient betrachtet werden. Bei seiner Verwendung müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein¹⁾:

1. Eine Variable ist intervallskaliert und normalverteilt.
2. Die andere Variable ist alternativ nominalskaliert. Über die Verteilung ihrer Meßwerte können keine Angaben gemacht werden.

Der punkt-biseriale Korrelationskoeffizient wird nach folgender Formel berechnet²⁾:

$$r_{pbis} = \frac{\bar{x}_p - \bar{x}_q}{s_x} \sqrt{p \cdot q}$$

Hierbei bedeuten:

- $\bar{x}_p$ das arithmetische Mittel der Meßwerte x_i in der einen Nominalklasse y_1
 $\bar{x}_q$ das arithmetische Mittel der Meßwerte x_i in der anderen Nominalklasse y_2
 s_x Standardabweichung aller n Meßwerte x_i der beiden Nominalklassen
 p, q Anteile der Meßwerte, welche auf jede der Nominalklassen entfallen

1) Vgl. Clauß, G., Ebner, H., a.a.O., S. 251, 266 ff.; Fröhlich, W.D., Becker, J.: Forschungsstatistik, Bonn 1971, 5. Aufl., S. 493 ff.; Sachs, L.: Statistische Auswertungsmethoden, Berlin, Heidelberg, New York 1969, S. 395.

2) Vgl. Clauß, G., Ebner, H., a.a.O., S. 266 f.

Das Vorzeichen des punkt-biserialen Korrelationskoeffizienten hängt von der Anordnung der beiden Nominalklassen ab. In der vorliegenden Untersuchung wurde die Kategorie freundschaftliche Interaktionen als Nominalklasse I bezeichnet. Damit können die Untersuchungshypothesen nur dann als vorläufig bestätigt angesehen werden, wenn r_{pbis} positiv ist und als nicht mehr zufallsbedingt betrachtet werden kann.

Da der numerische Wert des punkt-biserialen Korrelationskoeffizienten direkt vom Unterschied der arithmetischen Mittel der beiden Nominalklassen abhängig ist, kann die Prüfung der Nullhypothese, wonach zwischen beiden Variablen kein Unterschied besteht, mit dem t-Test für Mittelwertdifferenzen vorgenommen werden. An Hand des von Fisher entwickelten Tests wurde eine Tafel für Zufallshöchstwerte für bestimmte Freiheitsgrade und Irrtumswahrscheinlichkeiten berechnet. Die Zahl der Freiheitsgrade ergibt sich als¹⁾:

$$f = \text{Stichprobengröße } (n) - 2$$

Werden die für eine bestimmte Irrtumswahrscheinlichkeit und eine bestimmte Zahl von Freiheitsgraden ausgewiesenen Zufallshöchstwerte überschritten, so muß die Nullhypothese abgelehnt und damit zwischen den beiden untersuchten Variablen ein Zusammenhang angenommen werden.

Die Rechenarbeiten konnten im Rechenzentrum der Universität Erlangen-Nürnberg durchgeführt werden.

1) Vgl. Clauß, G., Ebner, H., a.a.O., S. 244 ff., 270;
Fröhlich, W.D., Becker, J., a.a.O., S. 497 ff.

6. Die Ergebnisse der Untersuchung

Der Ausfall von Erhebungseinheiten kann den Aussagewert der Ergebnisse einer Erhebung beeinträchtigen. Deshalb soll vor der Darstellung der Ergebnisse zunächst untersucht werden, inwieweit die gewonnenen Ergebnisse als repräsentativ für die Grundgesamtheit angesehen werden können.

6.1. Die Repräsentativität der Ergebnisse

Die aufgestellten Hypothesen sollten bei den Angehörigen einer Berufsgruppe überprüft werden, die im Vergleich zu vielen anderen Berufsgruppen hinsichtlich einiger Merkmale als relativ homogen zu betrachten ist. Hierzu wurde aus der Gesamtheit aller in der Bundesrepublik Deutschland in freier Praxis tätigen Zahnärzte eine Stichprobe gezogen.

Bei einer solchen empirischen Untersuchung können einzelne Erhebungseinheiten auf zweierlei Weise ausfallen und damit den Aussagewert der Ergebnisse einer Untersuchung beeinträchtigen. Zum einen können Erhebungseinheiten nur einzelne Fragen nicht beantworten, und zum anderen können Erhebungseinheiten die Teilnahme an einer Erhebung generell verweigern.

Ist der Anteil derjenigen, die nur eine Frage nicht beantworten, klein, so ist es unwahrscheinlich, daß die Ergebnisse für diese Frage durch Außerachtlassen der Verweigerer verzerrt werden¹⁾. Da der Anteil der Erhebungseinheiten, die nur einzelne Fragen nicht beantworteten, bei den hier untersuchten Variablen relativ klein ist, darf angenommen werden, daß das Weglassen dieser Gruppe von Verweigerern bei der Auswertung die Ergebnisse nicht verzerrt.

1) Vgl. Zeisel, H., a.a.O., S. 52.

Da der Anteil derjenigen Erhebungseinheiten, die den Erhebungsbogen generell nicht beantwortet hatten, als relativ groß anzusehen ist, mußte überprüft werden, ob die Gesamtheit der Antwortenden noch eine repräsentative Auswahl aus der Grundgesamtheit darstellt.

Als Verfahren zur Überprüfung der Repräsentativität wurden zum einen einige Antworten der Befragten, die ihren Erhebungsbogen bald nach dem Versand zurückschickten, und der Befragten, die ihren Fragebogen erst gegen Ende der Rücklauffrist ausgefüllt hatten, miteinander verglichen. Zum anderen wurde zur Beurteilung der Repräsentativität der gewonnenen Ergebnisse die Gesamtheit der Antwortenden mit der Grundgesamtheit hinsichtlich einiger ausgewählter Merkmale, die für beide Gruppen zur Verfügung standen, miteinander verglichen.

Aufgrund der Auswertung einiger Untersuchungsergebnisse kann nach Richter¹⁾ angenommen werden, daß die Antwortgeschwindigkeit positiv mit der Antwortbereitschaft korreliert und daß die Endbeantworter den Nichtantwortenden teilweise ähnlicher sind als den Befragten, die ihren Fragebogen bald ausfüllen und zurücksenden. Daher kann von der Verteilung einzelner Antworten bei den Endbeantwortern auf die Verteilung einzelner Antworten bei den Nichtantwortenden geschlossen werden. Unterscheiden sich die Verteilungen von Antworten der Erst- und der Endbeantworter nicht wesentlich, so kann dies als ein Hinweis dafür gewertet werden, daß sich die Nichtantwortenden nicht wesentlich von den Antwortenden unterscheiden. In der vorliegenden Untersuchung zeigten sich bei den Anfangs- und Endbeantwortern weder in der Sorgfalt des Ausfüllens des gesamten Fragebogens noch bei der Beantwortung einiger ausgewählter

1) Vgl. Richter, H.J.: Die Strategie schriftlicher Massenerhebungen, Bad Harzburg 1970, S. 227 ff.

Fragen wesentliche Unterschiede. Die Ergebnisse dieses Verfahrens sprechen damit gegen wesentliche Unterschiede der Antwortenden und Nichtantwortenden.

Dem zweiten hier verwendeten Verfahren zur Überprüfung der Repräsentativität einer Erhebung liegt die Annahme zugrunde, daß die Ergebnisse einer Befragung dann als repräsentativ für die Grundgesamtheit angesehen werden können, wenn sich die Gesamtheit der Antwortenden und die Grundgesamtheit hinsichtlich einiger ausgewählter Merkmale nicht unterscheiden. Als Hilfsgrößen können sozialstatistische Merkmale herangezogen werden. In dieser Arbeit wurden die Merkmale Alter, Geschlecht, Einwohnerzahl des Ortes, an dem die Befragten als Zahnarzt tätig sind, sowie das Bundesland, in dem dieser Ort liegt, und die berufliche Stellung verwendet. Für die einzelnen Anteilswerte der ausgewählten Merkmale wurden auf dem Signifikanzniveau von 98,8 % Vertrauensbereiche errechnet und untersucht, ob der entsprechende Anteilswert in der Grundgesamtheit in diesem Vertrauensbereich liegt¹⁾. Da die entsprechenden Anteilswerte der Merkmale der Grundgesamtheit innerhalb der jeweils errechneten Vertrauensbereiche lagen, können die Unterschiede zwischen den jeweiligen Anteilswerten der Stichprobe bzw. der Antwortenden und der Gesamtheit als zufällig bezeichnet werden. Somit können die Ergebnisse der Erhebung auch hinsichtlich dieses Verfahrens als repräsentativ angesehen werden.

1) In den Sozialwissenschaften wird im allgemeinen mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % und mehr gerechnet. Vgl. Mayntz, R., Holm, K., Hübner, P., a.a.O., S. 72 ff.

6.2. Die Bewertung eines Berufes in Abhängigkeit von der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Angehörigen dieses Berufes

Zur Überprüfung von Hypothese I wurde aus den Daten über die Bewertung des Berufes "Arzt" im Vergleich zur durchschnittlichen Bewertung aller vorgelegten Berufe und über die Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen der Befragten mit Ärzten der punkt-biseriale Korrelationskoeffizient r_{pbis} errechnet.

Für den Koeffizienten r_{pbis} ergibt sich, wie Tabelle 1 des Anhangs I zeigt, ein Wert von -0,01. Bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent und bei einer sich aus der Formel $f = n - 2$ ergebenden Zahl von 618 Freiheitsgraden müssen nach der bei Clauß und Ebner¹⁾ abgedruckten Tafel für Zufallshöchstwerte von Fisher noch Werte bis einschließlich 0,08 als zufallsbedingt angesehen werden. Erst bei Werten von $r_{pbis} > 0,08$ kann die Nullhypothese, wonach $r_{pbis} = 0$, zurückgewiesen werden, d.h. erst bei Werten von $r_{pbis} > 0,08$ kann ein signifikanter Zusammenhang zwischen beiden Variablen angenommen werden. Da der errechnete Wert für den Zusammenhang zwischen den beiden Variablen der Hypothese I in dem Bereiche liegt, in dem die Nullhypothese bei der vorgegebenen Irrtumswahrscheinlichkeit und der vorliegenden Zahl von Freiheitsgraden nicht zurückgewiesen werden kann, muß Hypothese I als falsifiziert angesehen werden.

Als Variable zur Strukturierung der Hypothese über den Zusammenhang zwischen den beiden Variablen Bewertung eines Berufes und Häufigkeit der freundschaftlichen Interaktionen mit Angehörigen der einzelnen Berufe wurden die Variablen Alter, Geschlecht und Ausbildung der Befragten verwendet.

1) Vgl. Clauß, G., Ebner, H., a.a.O., S. 350.

6.2.1. Überprüfung von Hypothese I mit der Strukturvariablen Alter

Die für die einzelnen Altersklassen ermittelten Werte von r_{pbis} liegen alle in dem Bereich der Werte, die bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent und bei einer entsprechenden Zahl von Freiheitsgraden noch als zufällig angesehen werden müssen. Damit kann in keiner Altersklasse die Nullhypothese, wonach kein signifikanter Unterschied in der Bewertung eines Berufes durch Personen, die häufig mit Angehörigen dieses Berufes freundschaftlich interagieren und durch Personen, die nur wenige freundschaftliche Interaktionen mit Angehörigen dieses Berufes haben, zurückgewiesen werden.

Aus Tabelle 2 des Anhangs I lassen sich folgende Werte für die aus den Daten der vorliegenden Untersuchung errechneten punkt-biserialen Korrelationskoeffizienten und die Zufallshöchstwerte bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent und bei einer Zahl von Freiheitsgraden von $f = n - 2$ entnehmen:

Übersicht

	Alter der Befragten				
	bis 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	51 bis 60 Jahre	über 60 Jahre
Errechneter Wert von r_{pbis}	-0,15	-0,01	-0,01	0,06	-0,08
Zufalls- höchstwert $\alpha = 0,05,$ $f = n - 2$	0,31	0,18	0,15	0,16	0,19

6.2.2. Überprüfung von Hypothese I mit der Strukturvariablen Geschlecht

Für die männlichen Befragten errechnet sich für die beiden Variablen der Hypothese I ein Zusammenhang von $r_{pbis} = -0,01$, für die weiblichen Befragten ein Wert von $r_{pbis} = 0,02$. Beide Werte liegen unter den Werten, die bei einem Signifikanzniveau von 95 Prozent und bei einer Zahl von Freiheitsgraden von $f = n - 2$ als noch zufällig angesehen werden müssen. Die entsprechenden Zufallshöchstwerte betragen 0,09 und 0,21 (vgl. Tabelle 3 im Anhang I).

6.2.3. Überprüfung von Hypothese I mit der Strukturvariablen Ausbildung

Sowohl bei den Befragten mit dentistischer wie bei den Befragten ohne dentistische Ausbildung ergibt sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Bewertung des Berufes Arzt und der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Ärzten. Bei beiden Befragtengruppen müssen die errechneten Werte $r_{pbis} = -0,03$ und $r_{pbis} = 0,07$ als noch zufallsbedingt angesehen werden, da die entsprechenden Zufallshöchstwerte 0,10 bzw. 0,15 betragen (vgl. Tabelle 4 im Anhang I).

6.3. Die Bewertung des eigenen Berufes in Abhängigkeit von der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Angehörigen des eigenen Berufes

Nach der Untersuchungshypothese II bewerten Personen, die mit Angehörigen des eigenen Berufes häufig freundschaftlich interagieren, den eigenen Beruf höher als Angehörige des eigenen Berufes, die mit Angehörigen des eigenen Berufes selten freundschaftlich interagieren.

Der zur Überprüfung dieser Hypothese aus dem Datenmaterial der vorliegenden Untersuchung errechnete punkt-biseriale Korrelationskoeffizient ergibt - wie Tabelle 5 im Anhang I zu entnehmen ist - einen Wert von $r_{pbis} = 0,06$. Er liegt unter dem Wert von 0,08, der bei einem Signifikanzniveau von 95 Prozent und bei einer Zahl von Freiheitsgraden von $f = n - 2$ noch als zufällig angesehen werden muß. Da die Nullhypothese, wonach $r_{pbis} = 0$, damit nicht zurückgewiesen werden kann, muß Hypothese II als falsifiziert angesehen werden.

Als Variable zur Strukturierung von Hypothese II wurden in Betracht gezogen:

- Häufigkeit des Erfahrungsaustausches mit Kollegen,
- Zahl der Zahnärzte in der Praxis,
- Zahl der Familienangehörigen, die in der eigenen Praxis als Zahnarzt tätig sind,
- Zugehörigkeit zu berufsspezifischen Organisationen mit freiwilliger Mitgliedschaft,
- Ausübung eines Amtes in berufsspezifischen Organisationen,
- der bei einer hypothetischen nochmaligen Berufswahl gewählte Beruf,
- Berufszufriedenheit,
- Einkommenszufriedenheit,
- Alter,
- Geschlecht,
- Ausbildung.

6.3.1. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Häufigkeit des Erfahrungsaustausches mit Kollegen

Für Befragte, die nie mit Kollegen berufliche Erfahrungen austauschen und für Zahnärzte, die wöchentlich 20 mal und mehr Erfahrungen mit Kollegen austauschen, liegen - wie Tabelle 6 im Anhang I zeigt - die ermittelten punkt-biseriellen Korrelationskoeffizienten r_{pbis} mit Werten von -0,28 und -0,02 unter den bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent und der entsprechenden Zahl von Freiheitsgraden ausgewiesenen Zufallshöchstwerten von 0,32 und 0,14. In beiden Befragtengruppen unterscheiden sich daher Befragte, die häufig mit Kollegen freundschaftlich interagieren, und Befragte, die selten mit Kollegen freundschaftlich interagieren, in der Bewertung des eigenen Berufes nicht signifikant voneinander.

Demgegenüber besteht in der Gruppe der Befragten, die durchschnittlich ein- bis 20 mal in der Woche Erfahrungen mit Kollegen austauschen, ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Bewertung des eigenen Berufes und der Häufigkeit der freundschaftlichen Interaktionen mit Angehörigen des eigenen Berufes. Der errechnete Koeffizient $r_{pbis} = 0,14$ liegt über dem Wert 0,10, der bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent und der entsprechenden Zahl von Freiheitsgraden noch als zufällig zu betrachten ist. In dieser Befragtengruppe bewerten Befragte, die häufig mit Angehörigen des eigenen Berufes freundschaftlich interagieren, den eigenen Beruf höher als Befragte, die selten freundschaftlich mit Angehörigen des eigenen Berufes interagieren.

6.3.2. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Zahl der Zahnärzte in der Praxis

Die für die Kategorien ein Zahnarzt in der Praxis und zwei und mehr Zahnärzte in der Praxis ermittelten Korrelationskoeffizienten liegen mit Werten von $r_{pbis} = 0,04$ und $r_{pbis} = 0,07$ unter den bei einem Signifikanzniveau von 95 Prozent und der entsprechenden Zahl von Freiheitsgraden ausgewiesenen Zufallshöchstwerten, die 0,10 und 0,16 betragen (vgl. Tabelle 7 im Anhang I). Damit besteht in keiner der betreffenden Kategorien ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Bewertung des eigenen Berufes und der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Angehörigen des eigenen Berufes.

6.3.3. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Zahl der als Zahnarzt tätigen Familienangehörigen in der Praxis

Für die beiden Merkmalsausprägungen der Strukturvariablen Zahl der als Zahnarzt tätigen Familienangehörigen in der eigenen Praxis wurden - wie Tabelle 8 des Anhangs I zeigt - die punkt-biserialen Korrelationskoeffizienten $r_{pbis} = 0,10$ und $r_{pbis} = 0,04$ ermittelt. Ihnen stehen bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent und bei einer Zahl von Freiheitsgraden von $f = n - 2$ Zufallshöchstwerte von 0,23 und 0,09 gegenüber. In beiden Fällen kann daher die Nullhypothese nicht zurückgewiesen werden. Zwischen der Variablen Bewertung des eigenen Berufes und der Variablen Häufigkeit der freundschaftlichen Interaktionen mit Angehörigen des eigenen Berufes besteht weder bei den Befragten, bei denen in der eigenen Praxis Familienangehörige als Zahnarzt mitarbeiten, noch bei den Befragten, bei denen keine Familienangehörige als Zahnarzt mitarbeiten, ein signifikanter Zusammenhang.

6.3.4. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Organisationszugehörigkeit

Die errechneten Korrelationskoeffizienten für den Zusammenhang der beiden Variablen der Hypothese II liegen für alle Merkmalsausprägungen der Strukturvariablen, d.h. für die Kategorien keine Zugehörigkeit und Zugehörigkeit zu zahnärztlichen oder ärztlichen Organisationen mit freiwilliger Mitgliedschaft unter den für eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent und bei der entsprechenden Zahl von Freiheitsgraden ermittelten Zufallshöchstwerten. Die errechneten Korrelationskoeffizienten r_{pbis} betragen 0,12, -0,01 und -0,09, während die entsprechenden Werte, bei denen ein Zusammenhang noch als zufällig betrachtet werden muß, sich auf 0,16, 0,12 und 0,27 belaufen (vgl. Tabelle 9 des Anhangs I).

6.3.5. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Ausübung eines Amtes

Bei den Befragten, die in einer berufsspezifischen Organisation ein Amt ausüben oder ausgeübt haben, ergibt sich für den Zusammenhang zwischen der Bewertung des eigenen Berufes und der Häufigkeit von freundschaftlichen Interaktionen mit Angehörigen des eigenen Berufes ein Korrelationskoeffizient von $r_{pbis} = 0,0$. Bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent und einer entsprechenden Zahl von Freiheitsgraden müßte bei dieser Befragtenkategorie $r_{pbis} > 0,20$ sein, damit ein Zusammenhang zwischen beiden Variablen der Hypothese II als signifikant bezeichnet werden könnte. Für die Befragten, die kein Amt in einer berufsspezifischen Organisation ausüben oder ausgeübt haben, errechnete sich ein Koeffizient von $r_{pbis} = 0,06$. Auch dieser Wert liegt unter dem entsprechenden Zufallshöchstwert (vgl. Tabelle 10 des Anhangs I).

6.3.6. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen gewählter Beruf bei einer nochmaligen Berufswahl

Für die Befragten, die bei einer hypothetischen nochmaligen Berufswahl nicht mehr Zahnarzt werden würden, wurde für den Zusammenhang der beiden Variablen der Hypothese II ein $r_{pbis} = 0,12$ errechnet, für die Befragten, die wieder den Beruf des Zahnarztes ergreifen würden, ergibt sich ein Wert von 0,03. Die für eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent ausgewiesenen Zufallshöchstwerte betragen 0,18 und 0,09 (vgl. Tabelle 11 des Anhangs I).

6.3.7. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Berufszufriedenheit

Bei den Befragten mit sehr hoher, mit mittlerer und mit geringer bzw. sehr geringer Berufszufriedenheit liegen die errechneten Korrelationskoeffizienten für den Zusammenhang zwischen den beiden Variablen der Hypothese II unter den für eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent für die entsprechende Zahl von Freiheitsgraden ermittelten Zufallshöchstwerten. Wie Tabelle 12 des Anhangs I zeigt, stehen den errechneten Werten von $r_{pbis} = 0,01$, 0,03 und 0,10 Zufallshöchstwerte von 0,12, 0,27 und 0,48 gegenüber. Bei den Befragten, die eine hohe Berufszufriedenheit haben, fällt der errechnete Wert von $r_{pbis} = 0,11$ mit dem ausgewiesenen Zufallshöchstwert zusammen. Damit kann die Nullhypothese für alle Merkmalsausprägungen der Testvariablen Berufszufriedenheit zurückgewiesen werden.

6.3.8. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Einkommenszufriedenheit

Die für die Befragten mit unterschiedlich hohem Grad von Einkommenszufriedenheit errechneten Korrelationskoeffizienten r_{pbis} liegen alle unter den sich für eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent und für die entsprechende Zahl von Freiheitsgraden ergebenden Zufallshöchstwerten. Aus Tabelle 13 des Anhangs I lassen sich die errechneten Werte der einzelnen Koeffizienten und die jeweiligen Zufallshöchstwerte entnehmen:

Übersicht

	Einkommenszufriedenheit			
	sehr hoch	hoch	normal	gering bzw. sehr gering
Errechneter Wert von r_{pbis}	-0,04	0,04	0,11	-0,01
Zufallshöchstwert $\alpha = 0,05$ $f = n - 2$	0,21	0,10	0,19	0,36

6.3.9. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Alter

In allen Altersklassen liegt der ermittelte Korrelationskoeffizient r_{pbis} unter den für eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent und für die entsprechende Zahl von Freiheitsgraden ausgewiesenen Zufallshöchstwerten. Die folgende Übersicht zeigt die aus Tabelle 14 des Anhangs I entnommenen Werte.

Übersicht

	A l t e r				
	bis 30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	51-60 Jahre	über 60 Jahre
Errechneter Wert von r_{pbis}	0,13	0,15	-0,06	0,07	0,08
Zufallshöchst- wert bei	0,31	0,18	0,15	0,16	0,19
$\alpha = 0,05$					
$f = n - 2$					

In keiner Altersklasse ergibt sich damit ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Variablen "Bewertung des eigenen Berufes" und der Variablen "Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Angehörigen des eigenen Berufes".

6.3.10. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Geschlecht

Der für die männlichen Befragten errechnete Wert von $r_{pbis} = 0,02$ liegt unter dem für eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent und der entsprechenden Zahl von Freiheitsgraden ausgewiesenen Zufallshöchstwert von 0,09. Demgegenüber liegt der für die weiblichen Befragten ermittelte Wert von $r_{pbis} = 0,27$ über dem entsprechenden Zufallshöchstwert von 0,21 (vgl. Tabelle 15 des Anhangs I). Bei den weiblichen Befragten kann damit - im Gegensatz zu den männlichen Befragten - die Nullhypothese, wonach $r_{pbis} = 0$, zurückgewiesen werden. Damit bewerten weibliche Befragte, die häufig mit Kollegen freundschaftlich interagieren, den eigenen Beruf signifikant höher als weibliche Befragte, die mit Angehörigen des eigenen Berufes weniger häufig freundschaftlich interagieren.

6.3.11. Überprüfung von Hypothese II mit der Strukturvariablen Ausbildung

Sowohl bei den Befragten ohne eine wie bei den Befragten mit einer Dentistenausbildung liegen - wie Tabelle 16 des Anhangs I zeigt - die Werte von r_{pbis} mit 0,09 und -0,01 unter den für eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent und für eine entsprechende Zahl von Freiheitsgraden ermittelten Zufallshöchstwerten 0,10 und 0,15. Die Nullhypothese, wonach $r_{pbis} = 0$, kann bei beiden Befragtengruppen nicht zurückgewiesen werden.

6.4. Zusammenfassung und Interpretation der Untersuchungsergebnisse

In der vorliegenden Arbeit wurde versucht, einen Überblick über die Berufsprestigeforschung zu geben. Es wurden verschiedene Ansätze zur Erfassung des Berufsprestiges und zur Erklärung der Vergabe von Berufsprestige diskutiert. Die Erörterung der verschiedenen Ansätze zeigte auf, daß ein großer Teil der bisherigen Studien über die Bewertung von Berufen nur bedingt als Vorlage für weitere Untersuchungen über die Vergabe von Berufsprestige herangezogen werden kann. Zum einen wird in vielen Studien über die Bewertung von Berufen kein Bezug auf allgemeine sozialwissenschaftliche Theorien genommen. Zum anderen weisen die verwendeten Theorien teilweise erhebliche Mängel auf.

Zur Formulierung von Hypothesen über die Vergabe von Berufsprestige bieten sich jedoch einige Studien an, in denen zur Erklärung der Vergabe von Berufsprestige Lerntheorien und kognitive Theorien verwendet wurden. Für die Bildung der Hypothesen der vorliegenden Untersuchung wurde deshalb als eine der kognitiven Theorien die Theorie der kognitiven Dissonanz von Festinger herangezogen. Da - wie die Explikation des Begriffes Berufsprestige ergab - Berufsprestige als eine spezielle Einstellung gegenüber dem Objekt Berufsposition aufgefaßt werden kann, konnte bei der Formulierung der Untersuchungshypothesen auf Studien zurückgegriffen werden, in denen der Versuch unternommen wurde, die Bewertung von Personengesamtheiten und Positionen, wie z.B. Nationen, Rassen, Berufen usw., unter Anwendung der Theorie der kognitiven Dissonanz zu erklären. Als kognitives Element, mit dem das Element Bewertung eines Berufes zusammenhängt, wurde die Bewertung von Angehörigen einer Personengesamtheit oder von Inhabern einer bestimmten Position untersucht. Als Indikator für die Bewertung von Angehörigen einer bestimmten Gesamtheit von Personen oder von Inhabern einer Position wurde das Vorliegen von Interaktionen mit diesen Personen angesehen.

Diesem Vorgehen entsprechend wurde in den Untersuchungshypothesen ein Zusammenhang zwischen der Bewertung eines bestimmten Berufes und der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Angehörigen dieses Berufes bzw. der Bewertung von Angehörigen dieses Berufes unterstellt. Es wurde angenommen, daß die Bewertung eines Berufes und die Bewertung von Angehörigen dieses Berufes relevante Elemente einer kognitiven Struktur sind.

Nach der Untersuchungshypothese I bewerten Personen, die häufig mit Angehörigen eines Berufes freundschaftlich interagieren, diesen Beruf höher als Personen, die selten oder nie mit Angehörigen dieses Berufes freundschaftlich interagieren.

Hypothese II unterstellt, daß Personen, die häufig mit Angehörigen des eigenen Berufes freundschaftlich interagieren, den eigenen Beruf höher einschätzen als Personen, die mit Angehörigen des eigenen Berufes selten oder nie freundschaftlich interagieren.

Die empirische Überprüfung der Untersuchungshypothesen erfolgte durch eine repräsentative Befragung von Zahnärzten in der Bundesrepublik Deutschland.

Der Zusammenhang zwischen den Variablen der beiden Untersuchungen wurde mit dem punkt-biserialen Korrelationskoeffizienten r_{pbis} getestet, da hier die Voraussetzung für die Verwendung dieses Koeffizienten gegeben war: Die Variable Bewertung eines bzw. des eigenen Berufes war kontinuierlich und normalverteilt, während die andere Variable Häufigkeit der freundschaftlichen Interaktionen mit Angehörigen eines bzw. des eigenen Berufes dichotom war.

Der zur Überprüfung der Untersuchungshypothese I aus den gewonnenen Daten errechnete punkt-biserialer Korrelationskoeffizient zeigte an, daß zwischen der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Angehörigen eines Berufes und der Bewertung dieses Berufes bei den Befragten kein signifikanter Zusammenhang besteht.

Untersuchungshypothese I wurde mit den Variablen Alter, Geschlecht und Ausbildung der Befragten strukturiert. Für die einzelnen Kategorien dieser Variablen wurde ebenfalls der punkt-biserialer Korrelationskoeffizient zur Überprüfung eines Zusammenhangs zwischen den Variablen Bewertung eines Berufes und Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Angehörigen dieses Berufes ermittelt. Die für die einzelnen Altersklassen, für männliche und weibliche Zahnärzte sowie für die Zahnärzte mit und ohne dentistischer Ausbildung errechneten punkt-biserialen Korrelationskoeffizienten liegen alle unter den Werten, die bei einem Signifikanzniveau von 95 Prozent noch als zufällig angesehen werden müssen. Damit zeigt sich auch bei den Angehörigen der einzelnen Merkmals-Kategorien kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Bewertung eines Berufs und der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Angehörigen dieses Berufs. Auch für alle Kategorien der Strukturvariablen muß Hypothese I als falsifiziert gelten.

Untersuchungshypothese II muß aufgrund der erhobenen Daten ebenfalls als falsifiziert angesehen werden. Der ermittelte punkt-biserialer Korrelationskoeffizient liegt unter dem ausgewiesenen Zufallshöchstwert. Zwischen der Bewertung des eigenen Berufs und der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen besteht bei den Befragten kein signifikanter Zusammenhang.

Bei einem Teil der untersuchten Strukturvariablen zeigte sich auch für die einzelnen Kategorien kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Bewertung des eigenen Berufs und der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Angehörigen des eigenen Berufs.

Hierzu zählen folgende Strukturvariablen:

- Zahl der Zahnärzte in der Praxis
- Zahl der als Zahnarzt in der Praxis tätigen Familienangehörigen
- Zugehörigkeit zu einer Berufsorganisation mit freiwilliger Mitgliedschaft
- Ausübung eines Amtes in einer Berufsorganisation
- Berufszufriedenheit
- Einkommenszufriedenheit
- Alter
- Ausbildung

Nur bei den Strukturvariablen Häufigkeit des Erfahrungsaustausches mit Kollegen und Geschlecht der Befragten liegt der errechnete Wert des punkt-biserialen Korrelationskoeffizienten bei je einer Merkmalskategorie über dem bei einem Signifikanzniveau von 95 Prozent ausgewiesenen Zufallshöchstwert. Bei Befragten, die ein- bis unter 20 mal in der Woche Erfahrungen mit Kollegen austauschen, und bei den weiblichen Befragten kann ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Bewertung des eigenen Berufs und der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen festgestellt werden.

Warum gerade bei den entsprechenden Merkmalskategorien der beiden Strukturvariablen Häufigkeit des Erfahrungsaustausches mit Kollegen und Geschlecht ein signifikanter Zusammenhang auftritt, läßt sich anhand des vorliegenden Datenmaterials jedoch nicht feststellen. Hierüber können nur Vermutungen angestellt werden.

So ließe sich beispielsweise annehmen, daß Personen, die einige Mal pro Woche Erfahrungen mit Kollegen austauschen, ein stärkeres Anwachsen der eigenen beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse wahrnehmen als Personen, die überhaupt nie Erfahrungen mit Kollegen austauschen, und daß mit einer wahrgenommenen Verbesserung der eigenen beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse bei einer positiven Bewertung von Angehörigen des eigenen Berufes auch der eigene Beruf höher bewertet wird. Bei Personen, die 20 mal und häufiger in der Woche Erfahrungen mit Kollegen austauschen, ließe sich annehmen, daß zwar ebenfalls eine Verbesserung der eigenen beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse wahrgenommen wird, daß aber dieses Anwachsen als alltäglich und selbstverständlich angesehen und daher nicht so hoch bewertet wird wie bei Personen, die nur einige Male in der Woche Erfahrungen mit Kollegen austauschen.

Aufgrund der Falsifikation der Untersuchungshypothesen mit den für eine Berufsgruppe repräsentativen Daten müssen die Untersuchungshypothesen in ihrer generellen Form abgelehnt werden. Möglicherweise können die beiden Hypothesen strukturell dahingehend relativiert werden, daß sie für alle Berufe mit Ausnahme der Zahnärzte gelten, wenn eine empirische Überprüfung dieser unformulierten Hypothesen zu ihrer vorläufigen Bestätigung führt. Solange diese weitergehenden Überprüfungen jedoch noch ausstehen, sind die aufgestellten Hypothesen generell als falsifiziert zu betrachten.

Die gewonnenen Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung deuten in Zusammenhang mit anderen empirischen Belegen¹⁾

1) Vgl. Kriesberg, L., a.a.O., S. 243; Tajfel, H.: Die Entstehung der kognitiven und affektiven Einstellungen, in: Vorurteil, Ängste, Aggressionen, Ausgewählte Beiträge aus der Reihe Politische Psychologie, hrsg. von Hartmann, K.D., Frankfurt-Köln 1975, S. 72 f.; Weinstein, E.A., a.a.O., S. 278 ff.

darauf hin, daß die Einstellung "Bewertung von Berufen" relativ unabhängig von anderen Einstellungen und damit sehr stabil ist. Das bisher vorliegende Material erlaubt jedoch noch keine gesicherten Aussagen.

In weiteren Studien könnte ferner überprüft werden, ob das kognitive Element Bewertung von Angehörigen eines bestimmten Berufes zusammen mit anderen Elementen Bestandteil einer kognitiven Struktur ist, der auch das kognitive Element Bewertung dieses Berufes angehört. Als solche weiteren relevanten kognitiven Elemente könnten die Selbsteinschätzung¹⁾ und das reflektierte Selbstbild bzw. das Heterostereotyp²⁾ in eine Untersuchung einbezogen werden. Für einen solchen derartigen Forschungsansatz würden sich als theoretische Grundlagen neben der Theorie der kognitiven Dissonanz auch andere kognitive Theorien anbieten³⁾.

Aufgabe weiterer Forschung ist es, zu untersuchen, warum die oben angeführten Ergebnisse von Einstellungsuntersuchungen, wonach die Bewertung von Personengesamtheiten und Positionen von der Bewertung von Angehörigen dieser Personengesamtheiten und Inhabern dieser Positionen abhängig ist, den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit widersprechen.

Ein möglicher Ansatzpunkt ist zum einen die Überprüfung der beiden Untersuchungshypothesen bei den Angehörigen von anderen Berufen oder bei Personengesamtheiten, die nach bestimmten anderen in der Einstellungsforschung als relevant erachteten Merkmalen, wie z.B. der Selbsteinschätzung,

-
- 1) Vgl. Cornish, M.J.: Die Entwicklung eines professionellen Selbstbildes, in: Berufssoziologie, hrsg. von Luckmann, Th., Sprondel, W.M., a.a.O., S. 255 - 262; Stosberg, K., a.a.O., S. 50 ff.
 - 2) Vgl. Manz, W., a.a.O., S. 82 ff.
 - 3) Vgl. hierzu auch Irle, M., a.a.O., S. 303 ff.

ausgewählt werden. Ansatzpunkte könnten sich auch bei der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen den Strukturvariablen Geschlecht und Häufigkeit des Erfahrungsaustausches mit Kollegen und der Bewertung eines Berufes sowie von Angehörigen dieses Berufes ergeben, da für jeweils eine Kategorie dieser Strukturvariablen ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Variablen der beiden Untersuchungshypothesen festgestellt werden konnte.

Neben einer Analyse der verwendeten Theorien und der aus ihnen abgeleiteten Hypothesen sollten hierbei auch die verwendeten Methoden diskutiert und hinsichtlich ihrer Vergleichbarkeit untersucht werden.

Literaturverzeichnis

- Abelson, R.,
Rosenberg, M.J. Symbolic Psycho-Logic, A Model of
Attitudinal Cognition, in:
Behavioral Science, 3, 1958,
S. 1 - 13.
- Albert, H. Probleme der Theorienbildung,
in: Theorie und Realität, hrsg.
von Albert, H., Tübingen 1964,
S. 3 - 70.
- Allport, G.W. The Nature of Prejudice, Cambridge,
Mass. 1954.
- Altersstatistik der deutschen Zahnärzte, hrsg. vom Bundesver-
band der Deutschen Zahnärzte e.V.,
Köln 1971.
- Anderson, W.A. Occupational Attitudes and Choices
of a Group of College Men, in:
Social Forces, 4, 1927, zitiert
nach: Davies, A.F.: Prestige of
Occupations, in: Man, Work, and
Society, ed. by Nosow, S., Form,
W.H., New York 1962, S. 257.
- Derselbe The Occupational Attitudes of
College Men, in: J.Soc.Psychol.,
1934, zitiert nach: Davies, A.F.:
Prestige of Occupations, in: Man,
Work, and Society, ed. by Nosow, S.,
Form, W.H., New York 1962, S. 257.
- Anger, H. Befragung und Erhebung, in:
Handbuch der Psychologie, 7. Band,
Sozialpsychologie, 1. Halbband,
hrsg. von Graumann, C.F.,
Göttingen 1969, S. 567 - 617.
- Arensberg, C.M. Ergebnisse der deutschen Gemeinde-
studie im internationalen Vergleich,
in: Wurzbacher, G.: Das Dorf im
Spannungsfeld industrieller Ent-
wicklung, Stuttgart 1954,
S. 291 - 300.

- Aronson, E.,
Mills, J. The Effect of Severity of Initiation
on Liking for a Group, in: J.abnorm.
Soc.Psychol., 59, 1959, S. 177 - 181.
- Asch, S.E.,
Block, H.,
Hertzman, F. Studies in the Principles of Judge-
ments and Attitude-I, in: J.Psychol.,
1938, zitiert nach: Davies, A.F.:
Prestige of Occupations, in: Man,
Work, and Society, ed. by Nosow, S.,
Form, W.H., New York 1962, S. 259.
- Atkinson, J.W. An Introduction to Motivation,
New York, Toronto, London, Melbourne
1964.
- Atteslander, P. Methoden der empirischen Sozialfor-
schung, Sammlung Götschen, Bd. 1229/
1229 a, Berlin 1969.
- Attneave, C.L. Occupational Prestige. An Experimental
Analysis of its Correlates. Unpublish-
ed doctor's dissertation, Stanford
University, Stanford, Cal. 1959,
zitiert nach: Garbin, A.P., Bates,
F.L.: Occupational Prestige: An
Empirical Study of its Correlates,
in: Social Forces, 40, 1961, S. 135.
- Baensch, M. Zur Frage des Berufsprestiges,
Dissertation, Nürnberg 1960.
- Barber, B. Social Stratification, New York,
Chicago, Burlingame 1957.
- Bandler, G. A Comparative Study of Fifteen
Occupations and Certain Factors
of Prestige, in: The Occupational
Structure and Education, Englewood
Cliffs, N.J., 1956, zitiert nach:
Garbin, A.P., Bates, F.L.: Occupatio-
nal Prestige: An Empirical Study of
its Correlates, in: Social Forces,
40, 1961, S. 135.
- Baumert, G. Kritische Bemerkungen über empiri-
sche Ansätze zur Bestimmung der so-
zialen Schichtung, in: KZfSS, Son-
derheft 5, Soziale Schichtung und
soziale Mobilität, hrsg. von
Glass, D.W., König, R., Köln 1970,
S. 316 - 328.

- Becker, H.S.,
Carper, J. Elemente der Berufsidentifikation,
in: Berufssoziologie, hrsg. von
Luckmann, Th., Sprondel, W.M.,
Köln 1972, S. 263 - 275.
- Benoit-Smullyan, E. Status, Status Types, and Status
Interrelations, in: Am.Soc.Rev.,
9, 1944, S. 151 - 164.
- Bergius, R.,
Werbik, H.,
Winter, G. Urteile deutscher Arbeitnehmer über
Völker in Relation zur Zahl ihrer
ausländischen Bekannten, in: Be-
richte aus dem Psychologischen In-
stitut der Universität Tübingen,
Tübingen 1970.
- Bergius, R.,
Werbik, H.,
Winter, G. Urteile deutscher Arbeitnehmer in
Relation zur Zahl ihrer ausländi-
schen Bekannten I, in: Psychologi-
sche Beiträge, 12, 1970, S. 241 -
310.
- Bergius, R.,
Werbik, H.,
Winter, G.,
Schubring, G. Urteile deutscher Arbeitnehmer über
Völker in Relation zur Zahl ihrer
ausländischen Bekannten II, in:
Psychologische Beiträge, 12, 1970,
S. 485 - 532.
- Bergler, R.,
Six, B. Stereotype und Vorurteile, in:
Handbuch der Psychologie, 7. Band,
Sozialpsychologie, 2. Halbband,
hrsg. von Graumann, C.F., Göttingen
1972, S. 1370 - 1432.
- Blau, P.M. Occupational Bias and Mobility, in:
Am.Soc.Rev., 22, 1957, S. 384 - 395.
- Bogardus, E.S. Occupational Distance, in: Sociology
and Social Research, 13, 1928,
S. 78 - 81, zitiert nach: Davies,
A.F.: Prestige of Occupations, in:
Man, Work, and Society, ed. by
Nosow, S., Form, W.H., New York
1962, S. 266.
- Derselbe Sociology, New York 1954, 4th ed.
- Brehm, J.W.,
Cohen, A.R. Explorations in Cognitive Dissonance,
New York 1962.

- Brenner, V.,
Hrouda, M. Wissenschaft und Hochschulbildung
im Prestige der Berufe, in: So-
ziale Welt, 20, 1969, S. 1 - 21.
- Bolte, K.M. Sozialer Aufstieg und Abstieg,
Stuttgart 1959.
- Broom, L.,
Selznick, Ph. Sociology, A Text with Adapted
Readings, New York 1963, 3rd ed.
- Brown, R. Social Psychology, New York,
London 1965.
- Carlsson, G. Social Mobility and Class Structure,
Lund 1958.
- Caplow, Th. The Sociology of Work,
Minneapolis 1954.
- Cattell, R.B. The Concept of Social Status, in:
J.Soc.Psychol., 15, 1942,
S. 293 - 308.
- Centers, R. The Psychology of Social Class,
Princeton 1949.
- Chapanis, N.P.,
Chapanis, A. Cognitive Dissonance: Five Years
Later, in: Psychological Bulletin,
61, 1964, S. 1 - 22.
- Clauß, G.,
Ebner, H. Grundlagen der Statistik für Psycho-
logen, Pädagogen und Soziologen,
Berlin 1968.
- Cornish, M.J. Die Entwicklung eines professionel-
len Selbstbildes, in: Berufssozio-
logie, hrsg. von: Luckmann, Th.,
Sprondel, W.M., Köln 1972,
S. 255 - 262.
- Counts, G.S. The Social Status of Occupations,
zitiert nach: Barber, B.: Social
Stratification, New York, Chicago,
Burlingame 1957, S. 100.
- von Cranach, M.,
Irle, M.,
Vetter, H. Zur Analyse des Bumerang-Effektes -
Größe und Richtung der Änderung so-
zialer Einstellungen als Funktion
ihrer Verankerung in Wertsystemen,
in: Texte aus der empirischen So-
zialpsychologie, Neuwied, Berlin
1969, S. 343 - 347.

- Crites, J.O. Vocational Psychology, New York, St. Louis, San Francisco, London, Sydney, Toronto, Mexico, Panama 1969.
- Crockett, H.R. The Achievement Motive and Differential Occupational Mobility in the United States, in: A Theory of Achievement Motivation, ed. by Atkinson, J.W., Feather, N.T., London, Sydney 1966.
- Coutu, W. The Relative Prestige of Twenty Professions, in: Social Forces, 14, 1936, S. 522 - 529, zitiert nach: Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., New York 1962, S. 256.
- Daheim, H. Der Beruf in der modernen Gesellschaft, Köln und Berlin 1970, 2. Auflage.
- Dahrendorf, R. Über den Ursprung der Ungleichheit unter Menschen, in: "Sammlung Recht und Staat", Heft 232, Tübingen 1961.
- Davies, A.F. Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., New York 1962, S. 255 - 268.
- Davies, K.,
Moore, W. Some Principles of Stratification, in: Am.Soc.Rev., 10, 1945, S. 242 - 249.
- Deeg, M.E.,
Paterson, D.G. Changes in Social Status of Occupations, in: Occupations, 25, 1947, S. 205 ff., zitiert nach: Barber, B.: Social Stratification, New York, Chicago, Burlingame 1957, S. 100.
- Duncan, D.O. A Socioeconomic Index for all Occupations, in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations and Social Status, New York 1961, S. 109 - 138.
- Deutsch, M.,
Collins, M.E. Interracial Housing: A Psychological Evaluation of a Social Judgement, in: J.abnorm.Soc.Psychol., 51, 1955, S. 629 - 636.

- Edwards, E.A. Comparative Occupational Statistics for the United States 1870 - 1940, Washington D.C. 1943.
- Ellis, R.A.,
Clayton, L.W.,
Olesen, V. The Index of Class Position: An improved Intercommunity Measure of Stratification, in: Am.Soc.Rev., 28, 1963, S. 271 - 277.
- Esters, E.-A. Soziale Beeinflussung. Eine sozial-psychologische Theorie, Dissertation, Köln 1960.
- Eyferth, K.,
Kreppner, K. Entstehung, Konstanz und Wandel von Einstellungen, in: Handbuch der Psychologie, 7. Bd., Sozialpsychologie, 2. Halbband, hrsg. von Graumann, C.F., Göttingen 1969, S. 1342 - 1370.
- Festinger, L. A Theory of Cognitive Dissonance, Stanford 1963, 2nd ed.
- Derselbe Conflict, Decision, and Dissonance, Stanford 1964.
- Festinger, L.,
Carlsmith, J.M. Cognitive Consequences of Forced Compliance, in: J.abnorm.Soc.Psychol., 58, 1959, S. 203 - 210.
- Fishman, J.A. An Examination of the Process and Function of Social Stereotyping, in: J.Soc.Psychol., 43, 1956, S. 27 - 64.
- Franke, W.,
Wolf, H.E. Empirische Untersuchung der Eigenschaftsbilder sozialer Gruppen bei jungen männlichen Strafgefangenen, in: KZfSS, 25, 1973, S. 777 - 813.
- Frey, H.-P. Die Brauchbarkeit von Einstellungen als Prädiktor für Verhalten, in: Soziale Welt, 23, 1972, S. 257 - 268.
- von Friedeburg, L. Soziologie des Betriebsklimas, Frankfurt/Main 1966.
- Fröhlich, W.D.,
Becker, J. Forschungsstatistik, Bonn 1971, 5. Auflage.
- Garbin, A.J.,
Bates, F.L. Occupational Prestige: An Empirical Study of its Correlates, in: Social Forces, 40, 1961, S. 128 - 135.

- Ghiselli, E.E. Theory of Psychological Measurement, New York, San Francisco, Toronto, London 1964.
- Gusfield, J.R.,
Schwartz, M. The Meanings of Occupational Prestige: Reconsideration of the NORC Scale, in: Am.Soc.Rev., 28, 1963, S. 265 - 271.
- Guttman, L. The Basis of Scalogram Analysis, in: Measurement and Prediction, ed. by Stouffer, S.A., et al., Princeton, N.J. 1950.
- Hall, R.H. Occupations and the Social Structure, Englewood Cliffs, Ill., 1969.
- Hall, J.,
Jones, C.D. Social Grading of Occupations, in: British Journal of Sociology, 1, 1950, S. 31 - 55.
- Hamers, J. Die Brauchbarkeit der Dissonanztheorie für die Lösung praktischer Probleme, in: Soziale Welt, 23, 1972, S. 401 - 409.
- Harder, Th. Werkzeug der Sozialforschung, München 1974.
- Harding, J.,
Hogrefe, R. Attitudes of White Department Store Employees toward Negro Coworkers, in: J.Soc.Issues, 1, 1952, S. 18 - 28.
- Hartmann, H. Empirische Sozialforschung, München 1970.
- Hartmann, G.W. The Occupational Prestige of Representative Professions, in: Psychological Bulletin 1934, zitiert nach: Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., New York 1962, S. 258.
- Derselbe The Prestige of Occupations, in: Personnel J. 1934/35, zitiert nach: Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., New York 1962, S. 258.

- Hatt, P.K. Occupation and Social Stratification, in: Am.J.Soc., 55, 1950, S. 533 - 543.
- Heider, F. Attitudes and Cognitive Organization, in: J.Psychol., 21, 1946, S. 107 - 112.
- Derselbe The Psychology of Interpersonal Relations, New York 1958.
- Heintz, P. Soziale Vorurteile, Köln 1957.
- Helm, K. Zuverlässigkeit von Skalen und Indizes, in: KZfSS, 22, 1970, S. 356 - 386.
- Hesse, H.A. Berufe im Wandel. Ein Beitrag zum Problem der Professionalisierung, Stuttgart 1969.
- Hodge, R.W.,
Siegel, P.M.,
Rossi, P.H. Occupational Prestige in the United States: 1925 - 1963, in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., New York 1966, 2nd ed., S. 322 - 332.
- Hodge, W.R.,
Treimann, D.J.,
Rossi, P.H. A Comparative Study of Occupational Prestige, in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., New York 1966, 2nd ed., S. 309 - 321.
- Hofbauer, H. Zur sozialen Gliederung der Arbeitnehmerschaft, Köln, Opladen 1965.
- Hofstätter, P.R. Die Psychologie der öffentlichen Meinung, Wien 1949.
- Derselbe Einführung in die Sozialpsychologie, Stuttgart 1963.
- Hollingshead, A.B.,
Redlich, F.C. Social Class and Mental Illness, New York 1958.
- Homans, G.C. The Human Group, New York 1950.
- Derselbe Social Behavior. Its Elementary Forms, New York 1961.
- Hovland, C.I.,
Weiss, W. The Influence of Source Credibility and Communication Effectiveness, in: Publ.Opin.Quart., 15, 1951, S. 635 - 650.

- Hummell, H.J. Probleme der Mehrebenenanalyse, Stuttgart 1972.
- Derselbe Psychologische Ansätze zu einer Theorie sozialen Verhaltens, in: Handbuch der empirischen Sozialforschung, 2. Band, hrsg. von König, R., Stuttgart 1969, S. 1223 - 1278.
- Hyman, H.H. The Value Systems of Different Classes, in: Class, Status, and Power, ed. by Bendix, R., Lipset, S.M., New York 1966, S. 488 - 499.
- Inkeles, A., Rossi, P.H. National Comparisons of Occupational Prestige, in: Am.J.Soc. 61, 1956, S. 329 - 339.
- Insko, Ch.A. Theories of Attitude Change, New York 1967.
- Irle, M. Texte aus der experimentellen Psychologie, Neuwied 1969.
- Derselbe Lehrbuch der Sozialpsychologie, Göttingen, Toronto, Zürich 1975.
- Jahoda, M. Stereotype, in: Gould, J., Kolb, W.L. eds.: A Dictionary of the Social Sciences, Toronto 1964, S. 694.
- Janowitz, M. Soziale Schichtung und Mobilität in Westdeutschland, in: KZfSS, 10, 1958, S. 1 - 38.
- Juraschek, G. Zur Frage des sozialen Wertbildes jugendlicher Flüchtlinge aus der sowjetisch besetzten Zone Deutschlands, Dissertation Nürnberg 1957.
- Kahl, J.A., Davies, A.J. A Comparison of Indexes of Socio-Economic Status, in: Am.Soc.Rev., 20, 1955, S. 317 ff.
- Karsten, A. Das Vorurteil, in: Psychologische Beiträge, 1, 1953, S. 150 - 155.
- Katz, D., Braly, K.W. Racial Prejudice and Racial Stereotypes, in: J.abnorm.Soc.Psychol., 30, 1935, S. 175 - 193.
- Dieselben Racial Stereotypes of 100 College Students, in: J.abnorm.Soc.Psychol., 28, 1933, S. 280 - 290.

- Kaupen, W.,
Rasehorn, Th. Die Justiz zwischen Obrigkeitsstaat und Demokratie, Neuwied am Rhein, Berlin 1971.
- Kerlinger, F.N. Foundations of Behavioral Research, New York, Chicago, San Francisco, Toronto, London 1964.
- Kleining, G.,
Moore, H. Soziale Selbsteinstufung, Ein Instrument zur Messung sozialer Schichten, in: KZfSS, 20, 1968, S. 502 - 553.
- Kluth, H. Prestige, in: HdSW, Band 8, Stuttgart, Tübingen, Göttingen 1964, S. 534 f.
- Krech, D.,
Crutchfield, R.S.,
Ballachey, E.L. Individual in Society, New York, San Francisco, London 1962.
- Kreckel, R. Soziale Ungleichheit und offene Gesellschaft, in: Soziale Welt, 23, 1972, S. 17 - 40.
- König, R. Der Ingenieur und seine Stellung in der Gesellschaft, in: Soziologische Orientierungen, hrsg. von König, R., Köln, Berlin 1965, S. 206 - 215.
- Koos, E.L. The Health of Regionville, New York 1954.
- Krafft, A.,
Sanders, H.,
Straumann, P.R. Hochqualifizierte Arbeitskräfte in der Bundesrepublik Deutschland bis 1980, Bonn 1971.
- Kriesberg, L. The Basis of Occupational Prestige: The Case of Dentists, in: Am.Soc. Rev., 27, 1962, S. 238 - 244.
- Labovitz, S. Some Observations on Measurement and Statistics, in: Social Forces, 46, 1967, S. 151 - 160.
- Lehr, U. Die Frau im Beruf, Frankfurt a.M., Bonn 1969.
- Leopold, L. Prestige, ein gesellschaftspsychologischer Versuch, Leipzig 1916.

- v.d.Lippe, M. Statistische Methoden zur Messung der sozialen Schichtung, Göppingen 1972.
- Lippmann, W. Die öffentliche Meinung, München 1964, zuerst Public Opinion, New York 1922, Übersetzung der 12. Auflage, New York 1949.
- Lipset, S.M.,
Schwarz, M.A. Das politische Verhalten professioneller Experten, in: Berufssoziologie, hrsg. von Luckmann, Th., Sprondel, W.M., Köln 1972, S. 382 - 397.
- Lubecki, P. Eigen- und Fremdbild der Zahnärzte, Eine empirische Untersuchung über Status, Funktion und Ansehen eines freien Heilberufes, Nürnberg 1972.
- Maasberg, H. Die gegenwärtige Situation des Apothekers, Frankfurt a.M. 1972.
- Manz, W. Das Stereotyp, Meisenheim am Glan 1968.
- Mayntz, R. Kritische Bemerkungen zur funktionalistischen Schichtungstheorie, in: Soziale Schichtung und Soziale Mobilität, Sonderheft 5 der KZfSS, hrsg. von Glass, D.V., König, R., Köln 1970, S. 10 - 28.
- Mayntz, R. Soziale Schichtung und sozialer Wandel in einer Industriegemeinde, Stuttgart 1958.
- Mayntz, R.,
Holm, K.,
Hübner, P. Einführung in die Methoden der empirischen Soziologie, Köln-Opladen 1972, 3. Auflage.
- Mills, J. Interest in Supporting and Discrepant Information, in: Theories of Cognitive Consistency. A Sourcebook, ed. by Abelson, R.B., et al., Chicago 1968, S. 771 - 776.
- Moore, H.,
Kleining, G. Das soziale Selbstbild der Gesellschaftsschichten, in: KZfSS, 12, 1960, S. 86 - 119.
- Morris, R.T.,
Murphy, R.J. The Situs Dimension in Occupational Structure, in: Am.Soc.Rev., 24, 1959, S. 231 - 239.
- Münch, R. Mentales System und Verhalten, Tübingen 1972.

- Mussen, P.H. Some Personality and Social Factors Related to Changes in Children's Attitudes toward Negroes, in: J.abnorm.Soc.Psychol., 45, 1950, S. 423 - 441.
- Nacken, W. Methodologische und inhaltliche Aspekte zur Studie über die Veränderung von Einstellungsstrukturen in nicht experimentell zusammengestellten Gruppen, Sozialwissenschaftliches Forschungszentrum der Universität Erlangen-Nürnberg, Nürnberg und Sonderforschungsbereich 22, 1972.
- Neuberger, O. Theorien der Arbeitszufriedenheit, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1974.
- Newcomb, Th. An Approach to the Study of Communicative Acts, in: Psychol.Rev., 60, 1953, S. 393 - 404.
- Niez, A. The Depression and the Social Status, in: Elem.School J., 1935, zitiert nach: Davies, A.F.: Prestige of Occupations, in: Man, Work, and Society, ed. by Nosow, S., Form, W.H., New York 1962, S. 256.
- Opp, K.-D. Kognitive Dissonanz und positive Selbstbewertung, in: Psychologische Rundschau, 19, 1968, S. 189 - 202.
- Derselbe Methodologie der Sozialwissenschaften, Reinbek bei Hamburg 1970.
- Derselbe Verhaltenstheoretische Soziologie, Reinbek bei Hamburg 1972.
- Derselbe Zur Fruchtbarkeit experimenteller und nichtexperimenteller Untersuchungspläne in der Soziologie, in: Soziale Welt, 24, 1973, S. 385 - 393.
- Opp, K.-D.,
Hummell, H.J. Kritik der Soziologie, Probleme der Erklärung sozialer Prozesse 1, Frankfurt a.M. 1973, S. 71 ff.
- Oppenheim, A.N. Questionnaire Design and Attitude Measurement, New York 1966.

- Osgood, Ch.,
Tannenbaum, P.H. The Principle of Congruity in the Prediction of Attitude Change, in: Psychol.Rev., 62, 1955, S. 42 - 55.
- Osgood, C.E.,
Stagner, R. Analysis of a Prestige Frame of Reference by a Gradient Technique, in: J.appl.Psychol., 25, 1941, S. 275 - 290.
- Parsons, T. The Social System, New York, London 1968, 4th print.
- Parsons, T.,
Smelser, N.J. Economy and Society, Glencoe Ill. 1956.
- Payne, R. Factor Analysis of a Maslow-Type Need Satisfaction Questionnaire, in: Personnel Psychology, 23, 1970, S. 251 - 268.
- Phillips, B.S. Empirische Sozialforschung, Strategie und Technik, Wien - New York 1970.
- Pross, H.,
Boetticher, K.W. Manager des Kapitalismus, Frankfurt a.M. 1971.
- Ramsey, Ch.E.,
Smith, R.J. Japanese and American Perceptions of Occupations, in: Am.J.Soc., 65, 1960, S. 475 - 482.
- Reigrotzki, E.,
Anderson, N. National Stereotypes and Foreign Contact, in: Publ.Opin.Quart., 23, 1959, S. 515 - 528.
- Reiss, A.J., Jr. Problems of Method in the NORC Study, in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations and Social Status, New York 1961, S. 10 - 58.
- Derselbe Social Correlates of Occupational Status, in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations and Social Status, New York 1961, S. 83 - 88.
- Derselbe Sources of Variation in Rating the Prestige Status of Occupations, in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations and Social Status, New York 1961, S. 162 - 238.
- Derselbe The NORC Ratings as a Prestige Continuum, in: Reiss, A.J., Jr.: Occupations and Social Status, New York 1961, S. 59 - 82.

- Rice, S.A. Stereotypes - A Source of Error in Judging Human Characters, in: Journal of Personal Research, 5, 1926/27, S. 267 - 276, zitiert nach: Manz, W.: Das Stereotyp, Meisenheim am Glan 1968, S. 3.
- Richter, H.J. Die Strategie schriftlicher Massenbefragungen, Bad Harzburg 1970.
- Robinson, J.P.,
Athanasίου, R.,
Head, K.B. Measurers of Occupational Attitudes and Occupational Characteristics, Ann Arbor, Mich. 1969.
- Rosenberg, M.J. Cognitive Structure and Attitudinal Affect, in: J.abnorm.Soc.Psychol., 53, 1956, S. 367 - 372.
- Rossi, P.H.,
Inkeles, A. Multidimensional Ratings of Occupations, in: Sociometry, 20, 1957, S. 234 - 251.
- Roth, E. Einstellungen als Determination individuellen Verhaltens, Göttingen 1967.
- Derselbe Persönlichkeitspsychologie, Berlin, Köln, Mainz 1969.
- Sachs, L. Statistische Auswertungsmethoden, Berlin, Heidelberg, New York 1969.
- Salz, A. Occupations, in: Encyclopaedia of the Social Sciences, ed. by Seligman, E.R.A., Bd. 11, New York 1935, S.424, zitiert nach: Daheim, H.: Der Beruf in der modernen Gesellschaft, Köln und Berlin 1970, 2. Auflage, S. 27.
- Sarapata, A.,
Wesolowski, W. The Evaluation of Occupations by Warshaw Inhabitants, in: Am.J.Soc., 66, 1961, S. 581 - 591.
- Scharmann, Th. Arbeit und Beruf, Tübingen 1956.
- Schefer, G. Das Gesellschaftsbild des Gymnasiallehrers, Frankfurt a. Main 1969.
- Scheuch, E.K. Das Interview in der Sozialforschung, in: Handbuch der empirischen Sozialforschung, Band 1, hrsg. von König, R., Stuttgart 1962, S. 136 - 196.

- Scheuch, E.K. Skalierungsverfahren in der Sozialforschung, in: Handbuch der empirischen Sozialforschung, 1. Bd., hrsg. von König, R., Stuttgart 1962, S. 348 - 384.
- Derselbe Sozialprestige, in: Soziale Schichtung und soziale Mobilität, KZfSS, Sonderheft 5, hrsg. von Glass, D., König, R., Köln 1970, S. 65 - 103.
- Schnelle, H. Bezugsgruppenprobleme im Zahnarztberuf, in: Soziologische Probleme medizinischer Berufe, hrsg. von Kaupen-Haas, H., Köln und Opladen 1968, S. 51 - 84.
- Schönpflug, W.,
Büch, B. Psychische Prozesse beim psychologischen Skalieren von Eindrucksurteilen über Skalenkategorien, in: Psychologische Beiträge 12, 1970, S. 384 - 392.
- Schuman, P. Soziale Determinanten von Berufsprestige, unveröffentlichte Diplomarbeit, Mannheim 1972.
- Selltiz, C.,
Jahoda, M.,
Deutsch, M.,
Cook, S.W. Untersuchungsmethoden der Sozialforschung, Übersetzung der 3. Auflage durch Herkommer, H., Neuwied und Darmstadt 1972.
- Simon, A. Notes on the Observation and Measurement of Political Power, in: Simon, H.A.: Models of Man, New York, Sydney 1957, S. 62 - 78.
- Simpson, R.L.,
Simpson, I.H. Correlates and Estimation of Occupational Prestige, in: Am.J.Soc., 60, 1961, S. 135 - 140.
- Sixtl, F. Meßmethoden der Psychologie, Weinheim 1967.
- Smith, M. An Empirical Scale of Prestige Status of Occupations, in: Am.Soc.Rev., 8, 1943, S. 185 - 192.
- Sohdi, K.S.,
Bergius, R.,
Holzkamp, K. Urteile über Völker, in: Psychologische Beiträge, 3, 1957, S. 503 - 526.
- Dieselben Die reziprokale Verschränkung von Urteilen über Völker, in: Z.Exp.Ang. Psychol., 5, 1958, S. 547 - 604.

- Stagner, R. Stereotypes of Workers and Executives among College Men, in: J.abnorm.Soc. Psychol., 45, 1950, S. 743 - 748.
- Steiner, J.D.,
Rogers, E.D. Alternative Responses to Dissonance, in: J.abnorm.Soc.Psychol., 66, 1963, S. 128 - 136.
- Stevens, R.B. Attitudes of College Women towards Women's Occupations, in: J.appl. Psychol., 24, 1940, S. 615 - 627.
- Stevens, S.S. Measurement, Psychophysics, and Utility, in: Measurement, Definitions, and Theories, ed. by Churchman, C.W., Ratoosh, R., New York 1962, 2nd. print, S. 18 - 63.
- Stichproben in der amtlichen Statistik, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, Stuttgart, Mainz 1960.
- Stosberg, K. Die Selbsteinschätzung der Rezipienten und die Kommunikationsdiskrepanz als Determinanten des Einstellungswandels im Massenkommunikationsprozeß, Dissertation Nürnberg 1969.
- Süllwold, F. Theorie und Methodik der Einstellungsmessung, in: Handbuch der Psychologie, 7. Band, Sozialpsychologie, 1. Halbband, hrsg. von Graumann, C.F., Göttingen 1969, S. 475 - 566.
- Svalastoga, K. Prestige, Class, and Mobility, Copenhagen 1959.
- Derselbe Social Differentiation, New York 1965.
- Taft, R. The Social Grading of Occupations in Australia, in: British Journal of Sociology, 4, 1953, S. 181 - 187.
- Tajfel, H. Die Entstehung der kognitiven und affektiven Einstellungen, in: Vorurteile, Ängste, Aggressionen, Ausgewählte Beiträge aus der Reihe Politische Psychologie, hrsg. von Hartmann, K.D., Frankfurt, Köln 1975.
- Taylor, L. Occupational Sociology, New York 1968.

- Tesch, Ch. Die Prestigeordnung der Berufe als Maßstab sozialer Wertvorstellungen in der DDR, Dissertation Nürnberg 1970.
- Thurstone, L.L. The Indifference Function, in: J.Soc.Psychol., 2, 1931, S. 139 - 167, zitiert nach: Sixtl, F.: Meßmethoden der Psychologie, Weinheim 1967, S. 173.
- Tuckman, J. Social Status of Occupations in Canada, in: Canadian Journal of Psychology, 1, 1947, S. 71 - 74
- Tumin, M.M. Schichtung und Mobilität, München 1968.
- Vinacke, W.E. Stereotypes as Social Concepts, in: J.Soc.Psychol., 46, 1957, S. 229 - 243.
- Vroom, V.H. Work and Motivation, New York, London, Sydney 1967, 3rd ed.
- Walker, K.F. A Study of Occupational Stereotypes, in: J.appl.Psychol., 42, 1958, S. 122 - 124.
- Warner, W.L.,
Meeker, M.,
Eels, K. Social Class in America, Chicago 1949.
- Weber, M. Wirtschaft und Gesellschaft, Köln, Berlin 1964, 2. Halbband.
- Weinstein, E.A. Children's Conceptions of Occupational Stratification, in: Sociology and Social Research, 42, 1958, S. 278 - 284.
- Winch, R.F. The Reliability of Respondent-Coded Occupational Prestige, in: Am.Soc. Rev., 34, 1969, S. 245 - 251.
- Wolf, H. Soziologie der Vorurteile, Zur methodologischen Problematik der Forschung und Theorienbildung, in: Handbuch der empirischen Sozialforschung, 2. Band, hrsg. von König, R., Stuttgart 1969, S. 912 - 960.

- Wurzbacher, G. Das Dorf im Spannungsfeld industrieller Entwicklung, Stuttgart 1954.
- Zajonc, R.B. Cognitive Theories in Social Psychology, in: Handbook of Social Psychology, ed. by Lindzey, G., Aronson, E., Vol. I, 2nd ed., Reading, Mass., London 1968, S. 320 - 411.
- Zeisel, H. Die Sprache der Zahlen, Köln, Berlin 1970.

A n h a n g I
=====

Tabellenteil

Tabelle 1:

Befragte nach dem Berufsprestige des Arztes und der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Ärzten

Berufsprestige des Arztes ... Punkte höher/niedriger als das durchschnittliche Berufsprestige	freundschaftliche Inter- aktionen mit Ärzten 1)	
	viele	wenige
3,79 bis 1,75	19	29
1,74 bis 1,25	44	80
1,24 bis 0,75	69	119
0,74 bis 0,25	71	128
0,24 bis - 0,25	22	29
- 0,24 bis - 3,79	3	7
Summe	228	392
arithmetisches Mittel	0,90	0,91
Standardabweichung	0,56	
punkt - biserialer Korrelationskoeffizient	-0,01	
Zufallshöchstwert $\alpha = 0,05$, $f = n-2$	0,08	

- 1) 45 Befragte ohne Angabe der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen

Tabelle 2:

Befragte nach dem Berufsprestige des Arztes, der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Ärzten und dem Alter

Berufsprestige des Arztes ... Punkte höher/niedriger als das durchschnitt- liche Berufsprestige	A l t e r (in Jahren)						Insgesamt ¹⁾ freundschaft- liche Inter- aktion mit Ärzten					
	bis 30	31 bis 40	41 bis 50	51 bis 60	über 60		bis 30	31 bis 40	41 bis 50	51 bis 60	über 60	
	viele wenige	viele wenige	viele wenige	viele wenige	viele wenige	viele wenige	viele wenige	viele wenige	viele wenige	viele wenige	viele wenige	
3,79 bis 1,75	2	2	9	4	6	5	4	7	19	29		
1,74 bis 1,25	1	6	9	12	30	13	18	10	15	44	80	
1,24 bis 0,75	4	7	19	25	16	42	19	21	7	19	69	
0,74 bis 0,25	5	10	10	25	20	42	19	34	17	14	71	
0,24 bis - 0,25	2	1	3	7	5	8	7	7	5	5	22	
- 0,24 bis - 3,79	-	-	1	1	-	1	1	2	1	3	7	
Summe	14	26	41	76	57	129	65	87	44	63	228	
arithmetisches Mittel	0,86	0,96	0,89	0,90	0,91	0,93	0,92	0,85	0,86	0,97	0,90	
Standardabweichung	0,34		0,56		0,52		0,58		0,64		0,56	
punkt-biserialer Korrelationskoeffizient	-0,15		-0,01		-0,01		0,06		-0,08		-0,01	
Zufallshöchstwert $\alpha = 0,05, f = n-2$	0,31		0,18		0,15		0,16		0,19		0,08	

1) 45 Befragte ohne Angabe der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen

Tabelle 3:

Befragte nach dem Berufsprestige des Arztes, der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Ärzten und nach dem Geschlecht

Berufsprestige des Arztes ... Punkte höher/niedriger als das durchschnittliche Berufsprestige	G e s c h l e c h t						Insgesamt ¹⁾	
	männlich			weiblich				
	freundschaftliche Interaktionen			freundschaftliche Interaktionen				
	viel	wenig		viel	wenig			
3,79 bis 1,75	14	23		5	6		19	29
1,74 bis 1,25	34	72		10	8		44	80
1,24 bis 0,75	59	106		10	13		69	119
0,74 bis 0,25	58	111		13	17		71	128
0,24 bis - 0,25	17	25		5	4		22	29
- 0,24 bis - 3,79	3	7		-	-		3	7
Summe	185	344		43	48		228	392
arithmetisches Mittel	0,89	0,91		0,97	0,95		0,90	0,91
Standardabweichung		0,55			0,59			0,56
punkt - biserialer Korrelationskoeffizient		-0,01			0,02			-0,01
Zufallshöchstwert $\alpha = 0,05, f = n-2$		0,09			0,21			0,08

1) 45 Befragte ohne Angabe der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen

Tabelle 4:

Befragte nach dem Berufsprestige des Arztes, der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Ärzten und nach der Ausbildung

Berufsprestige des Arztes ... Punkte höher/niedriger als das durchschnittliche Berufsprestige	Dentistenausbildung				Insgesamt ¹⁾	
	nein		ja		freundschaftliche Interaktionen mit Ärzten	viele
	viele	wenige	viele	wenige		
3,79 bis 1,75	15	20	4	9	19	29
1,74 bis 1,25	30	58	14	22	44	80
1,24 bis 0,75	57	80	12	39	69	119
0,74 bis 0,25	55	82	16	46	71	128
0,24 bis - 0,25	18	18	4	11	22	29
- 0,24 bis - 3,79	3	7	-	-	3	7
Summe	178	265	50	127	228	392
arithmetisches Mittel	0,89	0,92	0,98	0,89	0,90	0,91
Standardabweichung	0,57		0,58			0,56
punkt - biserialer Korrelationskoeffizient	- 0,03		0,07			- 0,01
Zufallshöchstwert $\alpha = 0,05, f = n-2$	0,10		0,15			0,08

1) 45 Befragte ohne Angabe der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen

Tabelle 5:

Befragte nach dem Berufsprestige des Zahnarztes und der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Zahnärzten

Berufsprestige des Zahn- arztes ... Punkte höher/ niedriger als das durch- schnittliche Berufsprestige	freundschaftliche Inter- aktionen mit Zahnärzten 1)	
	viele	wenige
3,79 bis 1,75	5	5
1,74 bis 1,25	12	19
1,24 bis 0,75	74	51
0,74 bis 0,25	142	130
0,24 bis - 0,25	64	80
- 0,24 bis - 3,79	18	22
Summe	315	307
arithmetisches Mittel	0,52	0,46
Standardabweichung	0,51	
punkt - biserieller Korrelationskoeffizient	0,06	
Zufallshöchstwert $\alpha = 0,05$, $f = n-2$	0,08	

- 1) 45 Befragte ohne Angabe der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen

Tabelle 6:

Befragte nach dem Berufsprestige des Zahnarztes, der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Zahnärzten und der Häufigkeit des Erfahrungsaustausches

Berufsprestige des Zahn- arztes ... Punkte höher/ niedriger als das durch- schnittliche Berufsprestige	Erfahrungsaustausch mit Kollegen						Insgesamt 1)	
	nie		wöchentlich unter 20 mal		wöchentlich 20 mal und mehr		freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	
	viele	wenige	viele	wenige	viele	wenige	viele	wenige
3,79 bis 1,75	-	2	3	1	2	2	5	5
1,74 bis 1,25	1	4	7	12	4	3	12	19
1,24 bis 0,75	-	3	52	32	20	13	74	51
0,74 bis 0,25	1	12	79	84	56	31	142	130
0,24 bis - 0,25	2	6	33	59	28	14	64	80
- 0,24 bis - 3,79	3	2	9	15	5	5	18	22
Summe	7	29	183	203	115	68	315	307
arithmetisches Mittel	0,07	0,62	0,56	0,43	0,48	0,51	0,52	0,46
Standardabweichung	0,77		0,50		0,49		0,51	
punkt - biserialer Korrelationskoeffizient	-0,28		0,14		-0,02		0,06	
Zufallshöchstwert $\alpha = 0,05, f = n-2$	0,32		0,10		0,14		0,08	

1) 45 Befragte ohne Angabe der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen

Tabelle 7:

Befragte nach dem Berufsprestige des Zahnarztes, der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Zahnärzten und der Zahl der Zahnärzte in der Praxis

Berufsprestige des Zahn- arztes ... Punkte höher/ niedriger als das durch- schnittliche Berufsprestige	Zahl der Zahnärzte in der Praxis						Insgesamt ¹⁾ freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten
	1		2 und mehr				
	freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	2 und mehr	freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	2 und mehr	freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	2 und mehr	
3,79 bis 1,75	4	2	1	3	5	5	5
1,74 bis 1,25	7	16	4	3	12	19	19
1,24 bis 0,75	44	35	28	16	74	51	51
0,74 bis 0,25	99	102	41	24	142	130	130
- 0,24 bis - 3,79	46	60	17	20	64	80	80
	13	16	5	5	18	22	22
Summe	213	231	96	71	315	307	307
arithmetisches Mittel	0,50	0,46	0,56	0,51	0,52	0,46	0,46
Standardabweichung	0,50	0,43	0,51	0,51	0,51	0,51	0,51
punkt - biserialer Korrelationskoeffizient	0,04	0,07	0,07	0,07	0,06	0,06	0,06
Zufallshöchstwert $\alpha = 0,05, f = n-2$	0,10	0,16	0,16	0,16	0,08	0,08	0,08

1) 45 Befragte ohne Angabe der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen

Tabelle 8:

Befragte nach dem Berufsprestige des Zahnarztes, der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Zahnärzten und der Zahl der Familienangehörigen, die in der eigenen Praxis als Zahnarzt tätig sind

Berufsprestige des Zahn- arztes ... Punkte höher/ niedriger als das durch- schnittliche Berufsprestige	Familienangehörige, die als Zahnarzt tätig sind						Insgesamt ¹⁾	
	ja			nein			freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	
	freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	ja	nein	freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	ja	nein	freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	
	viele	wenige	viele	wenige	viele	wenige	viele	wenige
3,79 bis 1,75	1	1	4	4	5	5	5	5
1,74 bis 1,25	4	2	8	17	12	19	12	19
1,24 bis 0,75	13	11	61	40	74	51	74	51
0,74 bis 0,25	15	8	127	120	142	130	142	130
0,24 bis - 0,25	3	9	61	71	64	80	64	80
- 0,24 bis - 3,79	3	2	15	20	18	22	18	22
Summe	39	33	276	272	315	307	315	307
arithmetisches Mittel	0,69	0,58	0,49	0,45	0,52	0,46	0,52	0,46
Standardabweichung	0,57		0,50		0,51		0,51	
punkt - biserieller Korrelationskoeffizient	0,10		0,04		0,06		0,06	
Zufallshöchstwert $\alpha = 0,05, f = n-2$	0,23		0,09		0,08		0,08	

1) 45 Befragte ohne Angabe der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen

Tabelle 9:

Befragte nach dem Berufsprestige des Zahnarztes, der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Zahnärzten und der Organisationszugehörigkeit

Berufsprestige des Zahn- arztes ... Punkte höher/ niedriger als das durch- schnittliche Berufsprestige	keine				Organisationszugehörigkeit				Insgesamt ¹⁾			
					zahnärztl. ärztliche				freundschaftliche			
					Organisation Organisation				Interaktionen mit			
					freundschaftliche Interaktionen				Zahnärzten			
	vielen	wenigen	vielen	wenigen	vielen	wenigen	vielen	wenigen	vielen	wenigen	vielen	wenigen
3,79 bis 1,75	-	3	2	2	-	-	-	-	5	5		
1,74 bis 1,25	5	4	3	9	-	-	1	1	12	19		
1,24 bis 0,75	21	13	35	22	5	10	74	51				
0,74 bis 0,25	42	33	58	47	8	15	142	130				
0,24 bis - 0,25	14	19	34	35	2	7	64	80				
- 0,24 bis - 3,79	2	11	9	6	3	2	18	22				
Summe	84	83	141	121	18	35	315	307				
arithmetisches Mittel	0,58	0,43	0,48	0,50	0,42	0,51	0,52	0,46				
Standardabweichung	0,60		0,50		0,52			0,51				
punkt - biserialer Korrelationskoeffizient	0,12		-0,01		-0,09			0,06				
Zufallshöchstwert $\alpha = 0,05, f = n-2$	0,16		0,12		0,27			0,08				

1) 45 Befragte ohne Angabe der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen

Tabelle 10:

Befragte nach dem Berufsprestige des Zahnarztes, der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Zahnärzten und der Ausübung eines Amtes

Berufsprestige des Zahn- arztes ... Punkte höher/ niedriger als das durch- schnittliche Berufsprestige	Ausübung eines Amtes				Insgesamt ¹⁾	
	ja		nein		freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	
	viele	wenige	viele	wenige	viele	wenige
3,79 bis 1,75	1	-	4	5	5	5
1,74 bis 1,25	-	1	11	17	12	19
1,24 bis 0,75	12	13	57	37	74	51
0,74 bis 0,25	19	22	111	100	142	130
0,24 bis - 0,25	14	12	43	65	64	80
- 0,24 bis - 3,79	1	2	16	18	18	22
Summe	47	50	242	242	315	307
arithmetisches Mittel	0,49	0,49	0,53	0,47	0,52	0,46
Standardabweichung	0,44		0,52		0,51	
punkt - biserialer Korrelationskoeffizient	0,00		0,06		0,06	
Zufallshöchstwert $\alpha = 0,05, f = n-2$	0,20		0,12		0,08	

1) 45 Befragte ohne Angabe der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen

Tabelle 11:

Befragte nach dem Berufsprestige des Zahnarztes, der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Zahnärzten und dem Beruf, den man bei einer nochmaligen Berufswahl ergreifen würde

Berufsprestige des Zahn- arztes ... Punkte höher/ niedriger als das durch- schnittliche Berufsprestige	Beruf bei nochmaliger Berufswahl				Insgesamt ¹⁾	
	anderer Beruf		Zahnarzt		freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	wenige
	viele	wenige	viele	wenige	viele	wenige
3,79 bis 1,75	1	1	4	4	5	5
1,74 bis 1,25	4	2	8	17	12	19
1,24 bis 0,75	15	4	59	47	74	51
0,74 bis 0,25	20	36	122	94	142	130
0,24 bis - 0,25	15	23	49	57	64	80
- 0,24 bis - 3,79	8	6	10	16	18	22
Summe	63	72	252	235	315	307
arithmetisches Mittel	0,46	0,33	0,54	0,51	0,52	0,46
Standardabweichung	0,52		0,50			0,51
punkt - biserialer Korrelationskoeffizient	0,12		0,03			0,06
Zufallshöchstwert $\alpha = 0,05, f = n-2$	0,18		0,09			0,08

1) 45 Befragte ohne Angabe der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen

Tabelle 12:

Befragte nach dem Berufsprestige des Zahnarztes, der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Zahnärzten und der Berufszufriedenheit

Berufsprestige des Zahn- arztes ... Punkte höher/ niedriger als das durch- schnittliche Berufsprestige	Berufszufriedenheit						Insgesamt ¹⁾	
	sehr hoch		hoch		normal		gering, sehr gering	freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten
	vielen	wenigen	vielen	wenigen	vielen	wenigen	vielen	wenigen
3,79 bis 1,75	1	4	3	-	1	1	-	5
1,74 bis 1,25	3	9	8	9	1	1	-	19
1,24 bis 0,75	37	26	33	24	2	1	2	74
0,74 bis 0,25	61	59	70	53	10	14	1	142
0,24 bis - 0,25	25	26	29	42	5	9	4	64
- 0,24 bis - 3,79	3	7	10	11	3	2	2	18
Summe	130	131	153	139	22	28	9	315
arithmetisches Mittel	0,56	0,56	0,53	0,42	0,41	0,38	0,17	0,07
Standardabweichung	0,48		0,51		0,56		0,50	
punkt - biserialer Korrelationskoeffizient	0,01		0,11		0,03		0,10	
Zufallshöchstwert $\alpha = 0,05$, $f = n-2$	0,12		0,11		0,27		0,48	

1) 45 Befragte ohne Angabe der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen

Tabelle 13:

Befragte nach dem Berufsprestige des Zahnarztes, der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Zahnärzten und der Einkommenszufriedenheit

Berufsprestige des Zahn- arztes ... Punkte höher/ niedriger als das durch- schnittliche Berufsprestige	Einkommenszufriedenheit										Insgesamt ¹⁾
	sehr hoch		hoch		normal		gering, sehr gering		freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten		
	freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten										
	viele	wenige	viele	wenige	viele	wenige	viele	wenige	viele	wenige	
3,79 bis 1,75	-	1	4	2	-	1	-	1	5	5	
1,74 bis 1,25	-	1	8	16	3	1	1	1	12	19	
1,24 bis 0,75	16	12	42	31	10	8	6	-	74	51	
0,74 bis 0,25	20	18	95	83	24	20	10	7	142	130	
0,24 bis - 0,25	10	8	43	49	8	18	7	5	64	80	
- 0,24 bis - 3,79	3	3	10	15	4	3	2	1	18	22	
Summe	49	43	202	196	49	51	27	15	315	307	
arithmetisches Mittel	0,50	0,53	0,51	0,48	0,50	0,39	0,42	0,43	0,52	0,46	
Standardabweichung	0,46		0,47		0,49		0,56		0,51		
punkt - biserieller Korrelationskoeffizient	- 0,04		0,04		0,11		- 0,01		0,06		
Zufallshöchstwert $\alpha = 0,05, f = n-2$	0,21		0,10		0,19		0,30		0,08		

1) 45 Befragte ohne Angabe der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen

Tabelle 14:

Befragte nach dem Berufsprestige des Zahnarztes, der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Zahnärzten und dem Alter

Berufsprestige des Zahnarztes ... Punkte höher/ niedriger als das durchschnittliche Berufsprestige	A l t e r (in Jahren)										Insgesamt ¹⁾ freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten
	bis 30		31 bis 40		41 bis 50		51 bis 60		über 60		
	freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	
3,79 bis 1,75	1	1	1	1	2	2	2	-	1	5	5
1,74 bis 1,25	-	2	1	1	2	4	5	8	3	4	12
1,24 bis 0,75	7	2	23	11	16	18	13	14	12	4	74
0,74 bis 0,25	12	5	30	14	42	50	34	35	22	21	142
0,24 bis - 0,25	2	4	12	17	21	19	12	20	13	17	64
- 0,24 bis - 3,79	1	3	3	3	4	3	4	6	6	7	18
Summe	23	17	70	47	87	96	70	83	56	54	315 · 307
arithmetisches Mittel	0,63	0,47	0,57	0,43	0,48	0,54	0,56	0,49	0,44	0,35	0,52 0,46
Standardabweichung	0,60		0,49		0,47		0,52		0,55		0,51
punkt-biserialer Korrelationskoeffi- zient	0,13		0,15		- 0,06		0,07		0,08		0,06
Zufallshöchstwert $\alpha = 0,05, f = n-2$	0,31		0,18		0,15		0,16		0,19		0,08

1) 45 Befragte ohne Angabe der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen

Tabelle 15:

Befragte nach dem Berufsprestige des Zahnarztes, der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Zahnärzten und dem Geschlecht

Berufsprestige des Zahn- arztes ... Punkte höher/ niedriger als das durch- schnittliche Berufsprestige	G e s c h l e c h t					
	männlich			weiblich		
	freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten			freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten		
	viele	wenige		viele	wenige	Insgesamt ¹⁾ freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten
3,79 bis 1,75	5	5		-	5	5
1,74 bis 1,25	11	18		1	12	19
1,24 bis 0,75	58	46		16	74	51
0,74 bis 0,25	118	110		24	142	130
0,24 bis - 0,25	59	63		5	64	80
- 0,24 bis - 3,79	16	21		2	18	22
Summe	267	263		48	315	307
arithmetisches Mittel	0,51	0,48		0,59	0,36	0,52
Standardabweichung		0,52		0,42		0,51
punkt - biserialer Korrelationskoeffizient		0,02		0,27		0,06
Zufallshöchstwert $\alpha = 0,05, f = n-2$		0,09		0,21		0,08

1) 45 Befragte ohne Angabe der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen

Tabelle 16:

Befragte nach dem Berufsprestige des Zahnarztes, der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen mit Zahnärzten und der Ausbildung

Berufsprestige des Zahn- arztes ... Punkte höher/ niedriger als das durch- schnittliche Berufsprestige	Dentistenausbildung				Insgesamt ¹⁾	
	nein freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten		ja Interaktionen mit Zahnärzten		freundschaftliche Interaktionen mit Zahnärzten	
	viele	wenige	viele	wenige	viele	wenige
3,79 bis 1,75	3	3	2	2	5	5
1,74 bis 1,25	8	11	4	8	12	19
1,24 bis 0,75	60	30	14	21	74	51
0,74 bis 0,25	105	86	37	44	142	130
0,24 bis - 0,25	43	60	21	20	64	80
- 0,24 bis - 3,79	18	16	-	6	18	22
Summe	237	206	78	101	315	307
arithmetisches Mittel	0,51	0,42	0,54	0,55	0,52	0,46
Standardabweichung	0,51		0,50		0,51	
punkt - biserieller Korrelationskoeffizient	0,09		- 0,01		0,06	
Zufallshöchstwert $\alpha = 0,05, f = n-2$	0,10		0,15		0,08	

1) 45 Befragte ohne Angabe der Häufigkeit freundschaftlicher Interaktionen

A n h a n g II
=====

Erhebungsbogen

Institut für Freie Berufe

an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Direktor: Prof. Dr. K. G. Spedit

Zunächst möchten wir Ihnen einige Fragen zur zahnärztlichen Ausbildung stellen.

1. Halten Sie aufgrund Ihrer heutigen Berufserfahrungen andere Studienfächer für wichtiger als die, die Sie studiert haben?

.... ja

.... nein

Wenn ja, geben Sie uns bitte diese Studienfächer in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit an:

.....
.....
.....

2. Man hört heute öfters, daß die Zahnärzte während ihrer Ausbildung etwas mehr über Psychologie erfahren sollten. Was meinen Sie dazu? (Bitte begründen Sie kurz Ihre Meinung!)

.....
.....
.....

3. Könnten Sie, von den Studienfächern abgesehen, noch andere Vorschläge für die Gestaltung der Berufsausbildung der Zahnärzte machen? Denken Sie bitte hier auch an die allgemeine medizinische Ausbildung, die praktische Ausbildung am Stuhl bzw. am Patienten, sowie an die Laborarbeiten!

.... ja, und zwar

.....
.....
.....

.... nein

Nun möchten wir zu einem allgemeinen Thema übergehen.

4. Nehmen wir einmal an, unser Volk würde in folgende Bevölkerungsschichten eingeteilt werden; welcher Schicht würden Sie dann den Beruf des Zahnarztes zuordnen:

.... obere Oberschicht
.... untere Oberschicht
.... obere Mittelschicht
.... untere Mittelschicht
.... obere Unterschicht
.... untere Unterschicht

5. Im folgenden sind verschiedene Berufe in alphabetischer Reihenfolge zusammengestellt. Würden Sie bitte ankreuzen, welches Ansehen diese Berufe in Ihren Augen haben.

Hierbei bedeutet: 1 = sehr hohes Ansehen

2 = hohes Ansehen

3 = normales Ansehen

4 = geringes Ansehen

5 = niedriges Ansehen

(Bitte zuerst alle Berufe vorher durchlesen)

	1	2	3	4	5
Apotheker	...	...	...	...	...
Arzt	...	...	...	...	...
Büroangestellter	...	...	...	...	...
Facharbeiter	...	...	...	...	...
Hilfsarbeiter	...	...	...	...	...
Ingenieur	...	...	...	...	...
Krankenpfleger	...	...	...	...	...
Landwirt	...	...	...	...	...
Offizier	...	...	...	...	...
Pfarrer, Geistlicher	...	...	...	...	...
Politiker	...	...	...	...	...
Rechtsanwalt	...	...	...	...	...
Richter	...	...	...	...	...
Studienrat	...	...	...	...	...
Unternehmer	...	...	...	...	...
Universitätsprofessor	...	...	...	...	...
Verkäufer im Kaufhaus	...	...	...	...	...
Volksschullehrer	...	...	...	...	...
Zahnarzt	...	...	...	...	...

6. Glauben Sie, daß das Ansehen Ihres Berufes in der Öffentlichkeit im Vergleich zu der Zeit vor dem Zweiten Weltkrieg

.... gleich geblieben,
 gesunken oder
 gestiegen ist?
 kann ich nicht beurteilen

Bitte begründen Sie kurz Ihre Meinung!.....

7. Auf der folgenden Liste sind nun verschiedene Heilberufe zusammengestellt. Würden Sie bitte ankreuzen, welche Bedeutung - Ihrer Meinung nach - diesen Berufen für die Volksgesundheit zukommt?

Dabei bedeutet: 1 = sehr große Bedeutung
 2 = große Bedeutung
 3 = normale Bedeutung
 4 = geringe Bedeutung
 5 = sehr geringe Bedeutung

	1	2	3	4	5
Apotheker	...	...	...	...	...
Hals-Nasen-Ohren-Arzt	...	...	...	...	...
Heilpraktiker	...	...	...	...	...
Krankenpfleger	...	...	...	...	...
praktischer Arzt	...	...	...	...	...
Stationsarzt im Krankenhaus	...	...	...	...	...
Universitätsprofessor für Medizin	...	...	...	...	...
Zahnarzt	...	...	...	...	...

8. Hat der Zahnarzt - Ihrer Ansicht nach - im Vergleich zum praktischen Arzt eine größere, eine geringere oder eine gleich große berufliche Verantwortung?

.... größere Verantwortung
 gleich große Verantwortung
 geringere Verantwortung

9. Wie sind Sie mit Ihrem Einkommen als Zahnarzt zufrieden?

- sehr zufrieden
- zufrieden
- es geht so
- nicht ganz zufrieden
- unzufrieden

10. Wie sind Sie mit Ihrem Beruf als Zahnarzt zufrieden?

- sehr zufrieden
- zufrieden
- es geht so
- nicht ganz zufrieden
- unzufrieden

11. Wenn Sie heute noch einmal vor der Berufswahl stünden, würden Sie sich dann wieder entscheiden, Zahnarzt zu werden, oder würden Sie einen anderen Beruf wählen?

.... Ich würde wieder Zahnarzt werden
(BITTE WEITER MIT FRAGE 12)

.... Ich würde einen anderen Beruf wählen, und zwar

.....
(BITTE WEITER MIT FRAGE 13)

12. Wenn Sie heute wieder den Zahnarztberuf ergreifen würden, aus welchen Gründen würden Sie diesen Beruf anderen Berufen vorziehen?

.....
.....
.....

13. Noch einmal zu Ihrer Berufswahl: Welche Gründe waren - Ihrer Meinung nach - damals ausschlaggebend für Ihre Berufswahl? Kreuzen Sie die Wichtigkeit der Gründe bitte auf der folgenden Skala an.

Dabei bedeutet: 1 = hatte sehr große Bedeutung
2 = hatte große Bedeutung
3 = hatte keine große, aber auch keine geringe Bedeutung
4 = hatte geringe Bedeutung
5 = hatte keine Bedeutung

	1.	2	3	4	5
Der Zahnarztberuf hat ein hohes Ansehen	...	...	...	...	...
In diesem Beruf kann man anderen Menschen helfen	...	...	...	...	...
Der Beruf bietet weitgehende Selbstständigkeit	...	...	...	...	...
Der Beruf des Zahnarztes gewährt wirtschaftliche Sicherheit	...	...	...	...	...
Die Tätigkeit des Zahnarztes erfordert große Geschicklichkeit	...	...	...	...	...
Ich hatte Interesse an Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde	...	...	...	...	...
Ich sollte die Praxis des Vaters (der Mutter oder eines anderen Bekannten oder Verwandten) übernehmen	...	...	...	...	...

14. Wenn der Sohn oder die Tochter eines Freundes, die gerade das Abitur bestanden haben und Zahnmedizin studieren wollen, zu Ihnen kämen und Sie bäten, ihm oder ihr etwas über den Zahnarztberuf zu erzählen, welche Vor- und Nachteile würden Sie nennen?

Vorteile:.....
.....
.....
Nachteile:.....
.....
.....

Nun möchten wir Sie um einige Auskünfte über Ihre Praxis bitten:

15. Welche Verwaltungsarbeiten werden vom zahnärztlichen Hilfspersonal in Ihrer Praxis oder in der Praxis, in der Sie arbeiten, selbständig durchgeführt?

- Führen der Krankenblätter (Karteikarten)
- Kassenabrechnung
- Ausstellen der Privatrechnungen
- Kontrolle und Verbuchung der eingegangenen Honorarabrechnungen
- Terminbesprechungen, -planung
- Materialbestellung, -verwaltung
- sonstiges, und zwar.....
-
-
-

16. Sollte - Ihrer Meinung nach - der Aufgabenbereich der zahnärztlichen Hilfskräfte in der Zahnarztpraxis erweitert werden?

- ja, um folgende Tätigkeiten.....
-
-
-
- nein, weil.....
-
-
-

17. Welche Tätigkeiten sollte eine zahnärztliche Hilfskraft auf keinen Fall ausführen?

-
-
-

18. Würden Sie eine zahnmedizinische Assistentin (ZMA), die nach der Ausbildungsordnung des Bundesverbandes der Deutschen Zahnärzte (BDZ) ausgebildet ist, in Ihrer Praxis beschäftigen wollen?

.... ja

.... nein, warum nicht.....

.....

.....

.....

19. Welche Tätigkeiten sollte auch eine ZMA auf keinen Fall ausüben?

.....

.....

.....

20. Können Sie bitte angeben, wieviele Wochenstunden Sie durchschnittlich arbeiten und wie sie sich auf die folgenden Tätigkeiten verteilen?

.... Stunden insgesamt

davon:

.... Stunden Behandlung

.... Stunden konservierende Behandlung

.... Stunden prothetische Behandlung

.... Stunden zahnärztliche Chirurgie

.... Stunden kieferorthopädische Behandlung

.... Stunden Verwaltung und Abrechnung

21. Glauben Sie, daß durch verstärkten Einsatz von zahnärztlichem Hilfspersonal einzelne Behandlungen in kürzerer Zeit durchgeführt werden könnten?

.... ja, welche

.....

.....

.... nein, weil

.....

.....

22. Wieviele Behandlungsplätze hat Ihre Praxis bzw. die Praxis, in der Sie arbeiten?

.....Plätze

23. Sitzen oder stehen Sie bei der Behandlung?

.... arbeite nur im Sitzen

.... arbeite vorwiegend im Sitzen

.... arbeite vorwiegend im Stehen

.... arbeite nur im Stehen

24. Wie sollte die Praxis aussehen, die Sie gerne besäßen oder in der Sie gerne arbeiten würden?

Umsatzgröße:

Zahl der Behandlungsplätze:

Zahl der Mitarbeiter:

.....

.....

Art der Ausstattung:

.....

.....

Sonstiges:

.....

25. Wie viele Patienten behandeln Sie täglich im Durchschnitt?

.... Patienten

26. Bestellen Sie Ihre Patienten zu einer bestimmten Uhrzeit?

.... ja, immer

.... ja, teilweise

.... nein

27. Melden sich Ihre Patienten vor der ersten Behandlung telefonisch oder auf andere Weise an?

.... ja, die meisten

.... ja, aber nur wenige

.... nein

28. Wie lange müssen Ihre Patienten bei Ihnen - Ihrer Schätzung nach - im Durchschnitt vor einer Behandlung warten?

.... bis 5 Minuten

.... 6 bis 10 Minuten

.... 11 bis 15 Minuten

.... 16 bis 30 Minuten

.... 31 bis 45 Minuten

.... 46 bis 60 Minuten

.... 1 bis 1 1/2 Stunden

.... 1 1/2 bis 2 Stunden

.... mehr als 2 Stunden

29. DIESE FRAGE NUR BEANTWORTEN, WENN SIE SEIT 5 UND MEHR JAHREN NIEDERGELASSEN SIND.

Wie hoch ist grob geschätzt der prozentuale Anteil der Patienten, die sich bereits seit 5 Jahren bei Ihnen behandeln lassen?

.... Prozent

30. Wollen Ihre Patienten über Einzelheiten der Behandlung unterrichtet werden?

- ja, sehr viele
- ja, viele
- ja, wenige
- ja, sehr wenige
- nein

31. Stellen Ihnen Ihre Patienten von sich aus Fragen über die richtige Zahnpflege oder über Probleme der Zahngesundheit?

- ja, sehr viele
- ja, viele
- ja, wenige
- ja, sehr wenige
- nein

32. Wie beurteilen Sie die Kenntnisse der Mehrzahl Ihrer Patienten über richtige Zahnpflege und Zahngesundheit?

- sehr gut
- gut
- es geht so
- schlecht
- sehr schlecht

33. Welches sind die meistgenannten Behandlungswünsche, mit denen Ihre Patienten in Ihre Praxis kommen?

Nennen Sie bitte die Behandlungswünsche Ihrer Patienten in der Reihenfolge ihrer Häufigkeit.

1.
2.
3.
4.
5.

34. Wieviel Prozent Ihrer Patienten lassen sich - Ihrer Schätzung nach - ihre Zähne auch ohne akuten Anlaß, d.h. nur vorsorglich, untersuchen?

ungefähr Prozent

35. Wie hoch schätzen Sie den Prozentsatz Ihrer Patienten über 16 Jahre, der aus Angst vor der Zahnarztbehandlung nicht rechtzeitig zur Zahnbehandlung geht?

ungefähr Prozent

36. Welche Eigenschaften an Ihren Patienten stören Sie manchmal besonders?

.....
.....
.....

37. Haben Sie mit einem Teil Ihrer Patienten engeren privaten Kontakt?

.... ja, und zwar mit Patienten (Bitte Anzahl angeben)

.... nein

38. Wenden Sie beim Legen von Füllungen in der Regel die örtliche Betäubung an?

.... ja, weil
.....

.... nein, weil
.....

.....
.....

39. Von welchen der folgenden Maßnahmen versprechen Sie sich für den Patienten unter Beachtung aller medizinisch erkennbaren Vor- und Nachteile den besten zahnhygienischen Effekt?

- von einer lokalen Anwendung von Fluoriden (Touchierung)
- von einer individuellen oralen Anwendung von Fluoriden (Tabletten)
- von Ernährungsumstellungen nach entsprechender Aufklärung
- von einer Trinkwasserfluoridierung
- von einer Intensivierung der Zahnpflege (nach entsprechender Aufklärung)

40. Ist Ihre Praxis bzw. die Praxis, in der Sie arbeiten, zugelassen:

- zu RVO- und Ersatzkassen
- nur zu RVO-Kassen
- nur zu Ersatzkassen
- zu keiner Kasse zugelassen

41. Können Sie ungefähr angeben, wie viele RVO-Patienten, Ersatzkassenpatienten und Privatpatienten in Ihrer Praxis bzw. in der Praxis, in der Sie arbeiten, durchschnittlich im Quartal behandelt werden?

- RVO-Kassenpatienten und Patienten berufsständischer Kassen (Knappschaft und Seekrankenkasse)
- Ersatzkassenpatienten
- Privatpatienten
- Sonstige Patienten (z.B. Sozialhilfe, Versorgung usw.)

Nun wollen wir Sie noch kurz zu Fragen der Honorarabrechnung um Ihre Meinung bitten.

42. Bei Diskussionen um eine Reform der Krankenversicherung wird von manchen Verbänden und Parteien vorgeschlagen, das Sachleistungssystem durch ein Kostenerstattungssystem zu ersetzen. Im Sachleistungssystem hat der Kassenpatient nur seinen Beitrag zu entrichten und bei Behandlungsbeginn seinem Arzt oder Zahnarzt einen Krankenschein zu geben, so daß er mit der Abrechnung nichts mehr zu tun hat. In einem Kostenerstattungssystem hat der Kassenpatient für die Kosten einer ärztlichen oder zahnärztlichen Behandlung zunächst selbst aufzukommen. Die bezahlte Rechnung erhält der Kassenpatient erst später von seiner Krankenkasse ganz oder teilweise ersetzt. Man unterscheidet ein Kostenerstattungssystem mit gebundenen und ein Kostenerstattungssystem mit ungebundenen Honoraren.

Welches der beiden Systeme halten Sie aus Ihrer Sicht als Zahnarzt für besser? Bitte begründen Sie Ihre Meinung!

.... das Sachleistungssystem ist besser, warum?

.....
.....
.....
.....

.... das Kostenerstattungssystem bei gebundenen Honoraren ist besser, warum?

.....
.....
.....
.....

.... das Kostenerstattungssystem bei ungebundenen Honoraren ist besser, warum?

.....
.....
.....
.....

43. Für bestimmte zahnärztliche Leistungen, nämlich für prothetische und kieferorthopädische Verrichtungen, leistet die Krankenkasse einen Zuschuß, so daß der Kassenpatient einen Teil der Kosten dieser zahnärztlichen Leistungen selbst tragen muß.

Was halten Sie von einem Vorschlag, nach dem die Kosten für die prothetischen und kieferorthopädischen Leistungen ebenso voll von der Kasse übernommen werden, wie für die konservierenden und chirurgischen Leistungen?

Bitte begründen Sie Ihre Meinung!

.....

.....

.....

.....

.....

44. Welche der unten angeführten Eigenschaften trifft - Ihrer Meinung nach - am ehesten auf den Zahnarzt zu?

Kreuzen Sie bitte bei jeder einzelnen Eigenschaft an, ob sie

A = ganz besonders zutrifft

B = auch noch zutrifft

C = nur wenig zutrifft

D = überhaupt nicht zutrifft

	A	B	C	D
freundlich	...	...	...	...
gewissenhaft	...	...	...	...
sachlich, nüchtern	...	...	...	...
kann man voll vertrauen	...	...	...	...
um Fortbildung bemüht	...	...	...	...
hat große Geschicklichkeit und Handfertigkeit	...	...	...	...
sympathisch	...	...	...	...
hat gute medizinische Kenntnisse	...	...	...	...
nimmt sich viel Zeit für die Behandlung	...	...	...	...
behandelt alle Patienten gleich	...	...	...	...

45. Nehmen Sie einmal an, Sie wollten mit einem Kollegen eine Praxis-
gemeinschaft gründen. Welche Eigenschaften sollte der Kollege haben?
.....
.....
.....
46. Wie oft haben Sie 1970 ungefähr mit Kollegen Ihre gegenseitigen
Erfahrungen ausgetauscht?
.... nie
.... ungefähr mal
47. Glauben Sie, daß die Zahnärzte heute von den Ärzten als Fachkollegen
bzw. als Vollmediziner angesehen werden?
.... ja, von sehr vielen
.... ja, von vielen
.... ja, von wenigen
.... ja, von sehr wenigen
.... nein
48. Nennen Sie bitte den Beruf Ihrer drei besten Freunde:
1.
2.
3.
49. Welchen Beruf üben (übten) Ihr Ehegatte, Ihr Vater, Großvater
und Schwiegervater aus?
(Bitte genaue Berufsbezeichnung!)
- Ehegatte
Vater.....
Schwiegervater.....
Großvater (väterlicherseits).....
Großvater (mütterlicherseits).....

50. Auf welche Weise unterrichten Sie sich hauptsächlich über neue Methoden, Geräte und Materialien?
- Tagungen und Kongresse
 - Besuch von Fortbildungsveranstaltungen der regionalen Zahnärztekammern
 - Fortbildungslehrgänge an der Universität
 - Sonstige Kurse
 - Orientierung in den Dentaldepots
 - Besuche oder Informationen bei der Dentalindustrie
 - Lesen von Fachbüchern
 - Lesen von Aufsätzen in Fachzeitschriften und insstandespolitischen Zeitschriften
 - Gespräche mit Kollegen
51. Können Sie bitte auch angeben, wieviel Zeit Sie im Jahr für Ihre Fortbildung aufwenden?
- Stunden pro Woche
 - Abende
 - Tage
52. Welche Gründe würden Sie dafür anführen, daß ein Teil der Zahnärzteschaft nur geringes Interesse für Fortbildung zeigt?
- keine Zeit neben der Ausübung der Praxis
 - zu wenig Kurse am Wochenende
 - keine Vertretung für die eigene Praxis während der Dauer eines Kurses
 - Kosten der Fortbildung, Verdienstausschlag
 - Bedeutung, Notwendigkeit einer Fortbildung wird zu wenig gesehen
 - das Fortbildungsangebot wird als zu wenig praxisbezogen angesehen
 - Fortbildungsmöglichkeiten sind nicht bekannt
 - Unergiebigkeit von Kongressen
 - zu wenig audiovisuelle Fortbildungsmittel wie z.B. Kassettenprogramme und Fernsehen
 - Unüberschaubarkeit des Angebots

53. Es gibt für Zahnärzte eine ganze Reihe von Berufsorganisationen mit freiwilliger Mitgliedschaft. Welcher Organisation gehören Sie an?

.....
.....
.....

54. Haben oder hatten Sie in einer der von Ihnen eben genannten Berufsorganisationen, einschließlich des Bundesverbandes der Deutschen Zahnärzte, der Zahnärztekammern und der Kassenzahnärztlichen Vereinigungen ein Amt inne?

.... ja, in welcher?
.....
.....

(BITTE WEITER MIT FRAGE 56)

.... nein

55. Würden Sie ein Amt in einer Ihrer Berufsorganisationen annehmen, wenn es Ihnen angetragen würde?

.... ja
.... nein, warum nicht?
.....

56. Haben Sie in den vergangenen 5 Jahren einmal einen oder mehrere wissenschaftliche, standespolitische oder sonstige Artikel veröffentlicht?

.... nein
.... ja, und zwar
.... wissenschaftliche Artikel
.... standespolitische Artikel
.. sonstige Artikel

57. Wie werden Ihrer Meinung nach die Belange der Zahnärzte durch den Bundesverband der Deutschen Zahnärzte vertreten?

- sehr gut
- gut
- es geht so
- schlecht
- sehr schlecht

57a Welche Belange werden - Ihrer Meinung nach - vom Bundesverband der Deutschen Zahnärzte sehr gut oder gut vertreten?

.....
.....
.....

58. Sollte die Landes Zahnärztekammer ihre Arbeit auf bestimmten Gebieten intensivieren?

- ja, und zwar auf folgenden Gebieten:
-
-
-
- nein
- weiß nicht

59. Wie werden - Ihrer Meinung nach - die Belange der Zahnärzte vom Freien Verband Deutscher Zahnärzte vertreten?

- sehr gut
- gut
- es geht so
- schlecht
- sehr schlecht

59a Welche Belange werden - Ihrer Meinung nach - vom Freien Verband Deutscher Zahnärzte sehr gut oder gut vertreten?

.....
.....
.....

60. BITTE NUR BEANTWORTEN? WENN SIE ZU EINER KASSE ZUGELASSEN SIND!

Wie sind Sie mit der Tätigkeit Ihrer Kassenzahnärztlichen Vereinigung zufrieden?

....sehr zufrieden)
.... zufrieden)
.... es geht so)
.... unzufrieden
.... sehr unzufrieden

WEITER MIT FRAGE 61

60a Warum sind Sie mit Ihrer Kassenzahnärztlichen Vereinigung unzufrieden oder sehr unzufrieden?

.....
.....
.....

61. Welche zahnärztliche Organisation halten Sie für die Vertretung Ihrer Belange am wichtigsten?

.....
.....
.....

62. Was sollte - Ihrer Meinung nach - am gegenwärtigen System der zahnärztlichen Versorgung der Bevölkerung verbessert werden?

.....
.....
.....

63. Was halten Sie von einem staatlichen Gesundheitsdienst?

Bitte begründen Sie kurz Ihre Meinung!

.....
.....
.....

64. Was halten Sie davon, alle Selbständigen und damit auch die freiberuflich tätigen Zahnärzte in die gesetzliche Rentenversicherung mit einzubeziehen? Bitte begründen Sie kurz Ihre Meinung!

.....
.....
.....

65. Sind Sie Mitglied in irgendwelchen nichtzahnärztlichen Vereinigungen?

.... nein

.... ja, in

.... politischen

.... religiösen

.... musischen

.... sportlichen

.... sonstigen, und zwar

.....

66. Haben Sie sich schon einmal aktiv in der Kommunalpolitik, in der Landes- oder Bundespolitik betätigt?

.... nein

.... ja, in der Kommunalpolitik

.... ja, in der Landes- oder Bundespolitik

67. Hier finden Sie eine Zusammenstellung von verschiedenen Meinungen über den Zahnarztberuf, welche wir bei Gesprächen mit einer Reihe von Zahnärzten hörten bzw. einigen Diskussionen in der Öffentlichkeit entnahmen. Würden Sie bitte durch eine der folgenden Ziffern angeben, welche(r) der folgenden Meinungen Sie

völlig zustimmen = 1
bedingt zustimmen = 2
bedingt ablehnen = 3
völlig ablehnen = 4

1 2 3 4

Durch persönlichen Einsatz einen zufriedenen Patientenkreis zu gewinnen, bedeutet mir mehr als eine Umsatzsteigerung

... ..

Auch ein Zahnarzt muß darauf achten, daß er sein Auskommen hat

... ..

Eine Praxis ist im Prinzip wie ein Betrieb, der auf Gewinnerzielung abgestellt ist. Eine Identifizierung mit anderen Zielen ist ein bloßes Lippenbekenntnis und geht an der Wirklichkeit vorbei

... ..

Zahnärztliches Berufsethos und Streben nach finanziellem Erfolg lassen sich nicht miteinander vereinbaren

... ..

Das Erfordernis der Wirtschaftlichkeit steht einer guten zahnärztlichen Versorgung der Kassenpatienten zuweilen entgegen

... ..

68. Welche Entwicklung wird Ihrer Meinung nach das Gesundheitswesen auf dem Gebiet der Zahnheilkunde in Zukunft nehmen?

a) im Hinblick auf die Praxisgröße

- Die Einzelpraxis wird vorherrschend bleiben.
- Die Zahl der Praxisgemeinschaften wird zunehmen.
- Die Zahl der zahnärztlichen Hilfskräfte pro Praxis wird gleichbleiben.
- Die Zahl der zahnärztlichen Hilfskräfte pro Praxis wird zunehmen.
- Die Zahl der praxiseigenen Laboratorien wird zunehmen.
- Die Zahl der praxiseigenen Laboratorien wird abnehmen.
- Sonstiges, und zwar
-
-

b) im Hinblick auf die Aus- und Fortbildung der Zahnärzte:

-
-
-

c) im Hinblick auf das System der zahnärztlichen Versorgung der Bevölkerung

-
-
-

Nun einige Fragen zur personellen Struktur Ihrer Praxis bzw. der Praxis, in der Sie beschäftigt sind.

69. Sind Sie

- selbständig, Alleininhaber
- Sozius
- Assistent

70. Hat Ihre Praxis bzw. die Praxis, in der Sie arbeiten, ein praxis-eigenes Labor?

.... ja

.... nein

71. Wie viele Beschäftigte hat Ihre Praxis bzw. die Praxis, in der Sie beschäftigt sind?

.... Zahnärzte(innen)

davon:

.... Assistenten

.... Familienangehörige

.... Ehegatte

.... Helferinnen, Helferinnenlehrlinge und Sprechstundenhilfen
darunter:

.... Ständig mitarbeitende Familienangehörige

.... im praxiseigenen Labor beschäftigte Zahntechniker

.... sonstige Hilfskräfte (Putzfrauen usw.)

72. Würden Sie bitte angeben, in welche Bruttoumsatzgruppe Sie Ihre Praxis oder die Praxis, in der Sie beschäftigt sind, im Jahre 1970 einordnen?

.... bis unter DM 30 000,--

.... DM 30 000,-- bis unter DM 50.000,--

.... DM 50 000,-- bis unter DM 80 000,--

.... M 80 000,-- bis unter DM 100 000,--

.... DM 100 000,-- bis unter DM 150 000,--

.... DM 150 000,-- bis unter DM 200 000,--

.... DM 200 000,-- bis unter DM 250 000,--

.... DM 250 000,-- und mehr

Dürfen wir Ihnen zum Abschluß noch einige Fragen zur Person stellen?

73. Wie alt sind Sie?

- bis 30
- 31 bis 40
- 41 bis 50
- 51 bis 60
- 61 bis 70
- 70 und älter

74. Geschlecht:

- männlich
- weiblich

75. Familienstand:

- ledig
- verheiratet
- verwitwet
- geschieden

76. In welchem Jahr erhielten Sie Ihre Approbation? 19..

76a Falls Sie auch eine Ausbildung als Dentist haben, in welchem Jahr erhielten Sie Ihre staatliche Anerkennung als Dentist? 19..

77. Wann haben Sie Ihre erste Praxis eröffnet? 19..

78. Wie viele Einwohner hat der Ort, in dem Sie als Zahnarzt tätig sind?

- bis 4 999 Einwohner
- 5 000 bis 19 999 Einwohner
- 20 000 bis 49 999 Einwohner
- 50 000 bis 99 999 Einwohner
- 100 000 bis 499 999 Einwohner
- 500 000 Einwohner und mehr

79. In welchem Bundesland liegt der Ort, in dem Sie als Zahnarzt tätig sind?

- Baden-Württemberg
- Bayern
- Berlin
- Bremen
- Hamburg
- Hessen
- Niedersachsen
- Nordrhein-Westfalen
- Rheinland-Pfalz
- Saarland
- Schleswig-Holstein

Wir danken Ihnen für Ihre freundliche Mitarbeit.

Lebenslauf

Geboren: 10. Juli 1942 in Beuthen O/S

Schulen: 1948 - 1953 Volksschule
1953 - 1962 Descartes-Gymnasium
in Neuburg/Donau, Abitur 1962

Wehrdienst: 1962 - 1964

Studium der Sozialwissenschaften: WS 1964/65 - WS 1965/66 Universität
Erlangen-Nürnberg,
SS 1966 - WS 1966/67 Universität
Göttingen,
SS 1967 - WS 1969/70 Universität
Erlangen-Nürnberg,
Anfang SS 1970 Diplom-Prüfung für
Sozialwirte

Berufstätigkeit: Juli 1970 bis heute wissenschaft-
licher Angestellter und Forschungs-
assistent am Institut für
Freie Berufe an der Universität
Erlangen-Nürnberg bzw. am Seminar
für Soziologie der Universität
Erlangen-Nürnberg

Familienstand: verheiratet seit 1970,
2 Kinder

